

SENATO DELLA REPUBBLICA

———— XVIII LEGISLATURA ————

N. 187

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi

(Parere ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della legge 4 ottobre 2019, n. 117)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 27 luglio 2020)



*Al Ministro
per i rapporti con il Parlamento*

DRP/II/XVIII/D91/20

Roma, 27 luglio 2020

Gra Presidente?

trasmetto, al fine dell'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, lo schema di decreto legislativo, approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri il 22 luglio 2020, di attuazione della direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Federico D'Inca

Federico D'Inca

Sen. Maria Elisabetta ALBERTI CASELLATI
Presidente del Senato della Repubblica
ROMA

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2018/957 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 28 GIUGNO 2018, RECANTE MODIFICA DELLA DIRETTIVA 96/71/CE RELATIVA AL DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

VISTA la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea;

VISTA la direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;

VISTA la 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»);

VISTA la 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;

VISTO il regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali («Roma I»);

VISTO il regolamento (CE) n. 1072/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 21 ottobre 2009, che fissa norme comuni per l'accesso al mercato internazionale del trasporto di merci su strada e il regolamento (CE) n. 1073/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 ottobre 2009, che fissa norme comuni per l'accesso al mercato internazionale dei servizi di trasporto effettuati con autobus e che modifica il regolamento (CE) n. 561/2006;

VISTO il 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 («regolamento IMI»);

VISTO il regolamento (UE) 2018/1724 del Parlamento europeo e del Consiglio del 2 ottobre 2018 che istituisce uno sportello digitale unico per l'accesso a informazioni, procedure e servizi di assistenza e di risoluzione dei problemi e che modifica il regolamento (UE) n. 1024/2012;

VISTA la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;

VISTO il regolamento (UE) 2019/1149 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, che istituisce l'Autorità europea del lavoro, che modifica i regolamenti (CE) n. 883/2004, (UE) n. 492/2011 e (UE) 2016/589 e che abroga la decisione (UE) 2016/344;

VISTA la legge 4 ottobre 2019, n. 117 recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2018;

VISTO il decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, recante attuazione della 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»);



VISTO l'articolo 1 della legge 24 aprile 2020, n. 27, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e in particolare il comma 3, il quale dispone che i termini per l'adozione dei decreti legislativi con scadenza tra il 10 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020, che siano scaduti alla data di entrata in vigore della legge, sono prorogati di tre mesi, decorrenti dalla data di entrata in vigore della legge 24 aprile 2020, n. 27;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 22 luglio 2020;

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del [...];

SULLA proposta del Ministro per gli affari europei e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, della giustizia, dell'economia e delle finanze e delle infrastrutture e dei trasporti;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

(Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136)

1. Al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

- 1) al comma 1, dopo le parole "più lavoratori" sono soppresse le seguenti: "di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d)";
- 2) dopo il comma 2, è inserito il seguente:

"2-bis. Il presente decreto si applica alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia; in tal caso i lavoratori sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Il presente decreto si applica altresì alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice che ha la propria sede o unità produttiva in Italia, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione; anche in questo caso il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro."

- 3) al comma 3, le parole "al comma 2" sono sostituite dalle seguenti: "ai commi 2 e 2-bis";

b) all'articolo 2, comma 1:

- 1) alla lettera d), dopo le parole "in Italia," è aggiunto il seguente periodo: "Il lavoratore è altresì considerato distaccato nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis e anche quando dipende da un'agenzia di somministrazione con sede in Italia;"



2) la lettera e) è sostituita dalla seguente:

“e) «condizioni di lavoro e di occupazione» le condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, con esclusione dei contratti aziendali, relative alle materie di cui all'articolo 4.”;

c) all'articolo 4:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente:

“1. Al rapporto di lavoro tra le imprese di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi di cui all'articolo 2, lettera e), per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco, nelle seguenti materie:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;*
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;*
- c) retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario. Tale previsione non si applica ai regimi pensionistici di categoria;*
- d) condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;*
- e) salute e sicurezza nei luoghi di 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 adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro;*
- l) indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio. Rientrano in tali ipotesi le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori distaccati nel territorio italiano, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro, sia nei casi in cui vengano inviati temporaneamente presso un'altra sede di lavoro diversa da quella abituale, in Italia o all'estero.”;*

2) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

“1-bis Sono considerate parte della retribuzione le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non sono versate a titolo di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio effettivamente sostenute a causa del distacco. Dette indennità sono rimborsate dal datore di lavoro al lavoratore distaccato secondo quanto previsto dalla disciplina che regola il rapporto di lavoro nel Paese di stabilimento dell'impresa distaccante. Se tale disciplina non stabilisce se taluni elementi delle indennità riconosciute al lavoratore per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco stesso o se fanno parte della retribuzione l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese sostenute.”;



3) al comma 2, le parole *“delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato”* sono sostituite dalle seguenti: *“dei congedi annuali retribuiti e di retribuzione, comprese le maggiorazioni”*;

d) dopo l'articolo 4 è inserito il seguente:

“Art. 4-bis Distacco di lunga durata

1. Se la durata effettiva di un distacco supera dodici mesi ai lavoratori distaccati si applicano, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 4, comma 1, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad eccezione di quelle concernenti:

- a) le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro;*
- b) le clausole di non concorrenza;*
- c) la previdenza integrativa di categoria.*

2. In caso di notifica motivata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali da parte del prestatore di servizi il periodo di cui al comma 1 è esteso fino ad un massimo di 18 mesi. Le modalità secondo cui effettuare la notifica sono stabilite con il medesimo decreto di cui all'articolo 10, comma 2.

3. In caso di sostituzione di uno o più lavoratori distaccati per svolgere le medesime mansioni nello stesso luogo, la durata del distacco, ai fini del calcolo del periodo di cui al comma 1, è determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori. L'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo è valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.”;

e) all'articolo 7:

1) al comma 1, lettera b), le parole *“alle tariffe minime salariali e ai loro”* sono sostituite dalle seguenti: *“alla retribuzione e ai suoi”*;

2) dopo il comma 2, è inserito il seguente:

“2-bis. Qualora dalle informazioni di cui al comma 1, lettere a) e b), non si rilevi quali condizioni di lavoro e occupazione siano applicabili alla fattispecie di distacco, l'autorità competente ne tiene conto ai fini della determinazione proporzionale delle sanzioni.”;

f) all'articolo 8:

1) al comma 3, dopo le parole *“in Italia”* sono inserite le seguenti: *“, ivi incluse le imprese di cui all'articolo 1, comma 2-bis, stabilite in Italia,”*;

2) dopo il comma 9, è aggiunto il seguente:

“9-bis. Qualora l'Ispettorato nazionale del lavoro non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato sollecita le autorità o gli organismi che le detengono. In caso di omissioni o ritardi persistenti a rendere le informazioni necessarie da parte dell'autorità competente dello Stato membro dal



quale il lavoratore è distaccato, l'Ispettorato nazionale del lavoro informa tempestivamente la Commissione europea.”;

g) all'articolo 10, comma 1, dopo la lettera i), è inserita la seguente:

“i-bis) nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia.”;

h) dopo l'articolo 10 è inserito il seguente:

“Art. 10-bis Obblighi informativi

1. L'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia, presso la quale sono distaccati lavoratori ai sensi dell'articolo 1, commi 2 e 2-bis, primo periodo, è tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, ai lavoratori distaccati. Per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione l'impresa utilizzatrice è tenuta a conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza.

2. Nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, secondo periodo, l'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia informa senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa.

3. Nell'ipotesi prevista dall'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, l'impresa utilizzatrice, prima dell'invio dei lavoratori in Italia, ha l'obbligo di comunicare, per iscritto, all'agenzia di somministrazione tenuta alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, le informazioni di cui alle lettere b), c), d) e f) del medesimo comma 1. L'impresa utilizzatrice è tenuta a consegnare all'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza.”;

i) all'articolo 12:

1) dopo il comma 3, sono inseriti i seguenti:

“3-bis. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10-bis, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.500 euro.

3-ter. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10-bis, commi 2 e 3, secondo periodo, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro, per ogni lavoratore interessato.”

2) al comma 4, le parole “e 2” sono sostituite dalle seguenti: “, 2 e 3-ter”;

Art. 2

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.



2. Le pubbliche amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 3
(Disposizioni finali)

1. Le disposizioni del presente decreto non si applicano alle prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.





DIRETTIVA (UE) 2018/957 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi	LEGISLAZIONE NAZIONALE VIGENTE	NORME DI RECEPIMENTO
<p>Articolo 1. Modifica della direttiva 96/71/CE</p> <p>La direttiva 96/71/CE è così modificata:</p> <p>1) l'articolo 1 è così modificato:</p> <p>a) il titolo è sostituito dal seguente: «Oggetto e ambito d'applicazione»;</p> <p>b) sono inseriti i paragrafi seguenti:</p> <p>«-1. La presente direttiva garantisce la protezione dei lavoratori distaccati durante il loro distacco in relazione alla libera prestazione dei servizi, stabilendo disposizioni obbligatorie riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che devono essere rispettate.</p> <p>-1 bis. La presente direttiva non pregiudica in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e a livello di Unione, compresi il diritto o la libertà di sciopero o il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali. Essa non pregiudica neppure il diritto di negoziare, concludere ed eseguire accordi collettivi, o di intraprendere azioni collettive in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali.»;</p>	<p>Decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136 Attuazione della 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»).</p> <p>Articolo 1 - Campo d'applicazione</p>	<p>NOTA: tale paragrafo si limita ad esplicitare l'obiettivo della direttiva, la protezione dei lavoratori distaccati durante il loro distacco in relazione alla libera prestazione dei servizi. Non crea, perciò, nuovi diritti e/o obblighi legali.</p> <p>Tale obiettivo è sufficientemente chiaro nella legislazione nazionale pertanto la lettera non necessita di recepimento</p> <p>NOTA: tale paragrafo enuclea la cosiddetta "clausola Monti" introdotta nell'ordinamento giuridico dell'UE dal regolamento Monti nel 1998.</p> <p>Il rapporto tra le disposizioni nazionali in materia di distacco e l'esercizio dei diritti fondamentali, compreso il diritto di sciopero, è garantito da norme di rango Costituzionale e primario, non è necessario, pertanto, il recepimento.</p>
<p>Articolo 1. Modifica della direttiva 96/71/CE</p> <p>...omissis...</p>	<p>Articolo 1 - Campo d'applicazione</p> <p>...omissis...</p>	



<p>c) il paragrafo 3 è così modificato:</p> <p>i) la lettera c) è sostituita dalla seguente:</p> <p>«c) distaccchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la fornitura di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo fornisce temporaneamente.»;</p>	<p>2. Il presente decreto si applica alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia.</p>	
<p>Articolo 1. Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis...</p> <p>c) il paragrafo 3 è così modificato: ...omissis...</p> <p>ii) sono aggiunti i commi seguenti: «Nel caso in cui un lavgratore, che sia stato fornito da una impresa di lavoro temporaneo o da una impresa che effettua cessioni temporanee presso un'impresa utilizzatrice di cui alla lettera c), sia chiamato, dall'impresa utilizzatrice, a svolgere un lavoro nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale ai sensi delle lettere a), b) o c), nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui il lavoratore abitualmente lavora per l'impresa di lavoro temporaneo o per l'impresa che effettua cessioni temporanee, oppure per l'impresa utilizzatrice, il lavoratore è considerato distaccato nel territorio di tale Stato membro dall'impresa di lavoro temporaneo o dall'impresa che effettua la fornitura con la quale sussiste un rapporto di lavoro. L'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che effettua la fornitura di lavoratori si considera essere un'impresa di cui al paragrafo 1 e tale impresa deve rispettare pienamente le pertinenti disposizioni della presente direttiva e della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio.</p>		<p>Articolo 1 {Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136} 1. Al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 1: ...omissis...</p> <p>2) dopo il comma 2, è inserito il seguente:</p> <p>“2-bis. Il presente decreto si applica alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia; in tal caso i lavoratori sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Il presente decreto si applica altresì alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice che ha la propria sede o unità produttiva in Italia, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla</p>



		<p>somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione; anche in questo caso il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro.”;</p> <p>3) al comma 3, le parole “al comma 2” sono sostituite dalle seguenti: “ai commi 2 e 2-bis”;</p> <p>b) all'articolo 2, comma 1:</p> <p>1) alla lettera d), dopo le parole “in Italia.” è aggiunto il seguente periodo: “Il lavoratore è altresì considerato distaccato nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, e anche quando dipende da un'agenzia di somministrazione con sede in Italia.”;</p> <p>...omissis...</p> <p>f) all'articolo 8:</p> <p>1) al comma 3, dopo le parole “in Italia” sono inserite le seguenti: “, ivi incluse le imprese di cui all'articolo 1, comma 2-bis, stabilite in Italia.”;</p> <p>g) all'articolo 10, comma 1, dopo la lettera l), è inserita la seguente:</p> <p>“l-bis) nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia.”;</p>
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE</p> <p>1) l'articolo 1 è così modificato:</p> <p>a) omissis</p> <p>b) omissis</p> <p>c) il paragrafo 3 è così modificato:</p> <p>i) omissis</p> <p>ii) sono aggiunti i commi seguenti:</p> <p>...omissis...</p> <p>L'impresa utilizzatrice informa a tempo debito l'impresa di lavoro temporaneo o</p>		<p>Articolo 1</p> <p>Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136)</p> <p>1. Al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>...omissis...</p> <p>h) dopo l'articolo 10 è inserito il seguente:</p> <p>“Art. 10-bis Obblighi informativi</p>



l'impresa che ha effettuato la fornitura di un lavoratore prima dell'inizio del lavoro di cui al secondo comma.

1. L'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia, presso la quale sono distaccati lavoratori ai sensi dell'articolo 1, commi 2 e 2-bis, primo periodo, è tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, ai lavoratori distaccati. Per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione l'impresa utilizzatrice è tenuta a conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza.
2. Nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, secondo periodo, l'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia informa senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa.
3. Nell'ipotesi prevista dall'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, l'impresa utilizzatrice, prima dell'invio dei lavoratori in Italia, ha l'obbligo di comunicare, per iscritto, all'agenzia di somministrazione tenuta alla comunicazione di cui all'art.10, comma 1, le informazioni di cui alle lettere b), c), d), ed f) del medesimo comma 1. L'impresa utilizzatrice è tenuta a consegnare all'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza.



<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis...</p> <p>2) l'articolo 3 è così modificato:</p> <p>a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:</p> <p>«1. Gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie elencate di seguito che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono stabilite da:</p> <ul style="list-style-type: none">— Disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o— da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8;a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;d) condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;g) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;h) condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro;i) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.	<p>Art. 2. Definizioni</p> <p>1. Ai fini del presente decreto si intende per:</p> <p>...omissis...</p> <p>e) «condizioni di lavoro e di occupazione» le condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 relative alle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none">1) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;2) durata minima delle ferie annuali retribuite;3) trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;4) condizione di cessione temporanea dei lavoratori;5) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;6) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; <p>Articolo 4 - Condizioni di lavoro e di occupazione.</p> <p>1. Al rapporto di lavoro tra le imprese di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, e i lavoratori durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro e di</p>	<p>Articolo 1 (Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136) ...omissis...</p> <p>b) all'articolo 2, comma 1:</p> <p>...omissis</p> <p>2) la lettera e) è sostituita dalla seguente:</p> <p>“e) «condizioni di lavoro e di occupazione» le condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, con esclusione dei contratti aziendali, relative alle materie di cui all'articolo 4.”;</p> <p>e) all'articolo 7:</p> <ul style="list-style-type: none">1) al comma 1, lettera b), le parole “alle tariffe minime salariali e ai loro” sono sostituite dalle seguenti: “alla retribuzione e ai suoi”; <p>(La presente disposizione consegue alla necessità di adeguare la terminologia con quella utilizzata nell'art. 1, comma 2, lett. b) del presente decreto che fa proprie le espressioni utilizzate nell'art. 1 par. 1 punto 2) lett. a) della direttiva (UE) 2018/957</p> <p>c) all'articolo 4:</p> <ul style="list-style-type: none">1) il comma 1 è sostituito dal seguente: <p>“1. Al rapporto di lavoro tra le imprese di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi di cui all'articolo 2, lettera e), per i lavoratori che effettuano</p>
--	---	---



<p>La lettera i) si applica esclusivamente alle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute da lavoratori distaccati qualora gli stessi debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio sono distaccati e fare da esso ritorno, ovvero qualora siano inviati temporaneamente dal loro datore di lavoro da tale abituale luogo di lavoro verso un altro luogo di lavoro.</p>	<p>occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.</p>	<p>prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco, nelle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none">a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;c) retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario. Tale previsione non si applica ai regimi pensionistici di categoria;d) condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;e) salute e sicurezza nei luoghi di 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 adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro;i) indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio. Rientrano in tali ipotesi le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori distaccati nel territorio italiano, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro, sia nei casi in cui vengano inviati temporaneamente presso un'altra sede di lavoro diversa da quella abituale, in Italia o all'estero.”; <p>2) dopo il comma 1, è inserito il seguente:</p> <p>“1-bis Sono considerate parte della retribuzione le indennità riconosciute al</p>
<p>2. Le disposizioni normative e di</p>		



contratto collettivo in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato per lavoro straordinario, non si applicano nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non è superiore a otto giorni, escluse le attività del settore edilizio individuate nell'allegato A del presente decreto legislativo.

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

lavoratore per il distacco che non sono versate a titolo di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio effettivamente sostenute a causa del distacco. Dette indennità sono rimborsate dal datore di lavoro al lavoratore distaccato secondo quanto previsto dalla disciplina che regola il rapporto di lavoro nel Paese di stabilimento dell'impresa distaccante. Se tale disciplina non stabilisce se taluni elementi delle indennità riconosciute al lavoratore per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco stesso o se fanno parte della retribuzione l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese sostenute.”;

3) al comma 2, le parole “delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato” sono sostituite dalle seguenti: “dei congedi annuali retribuiti e di retribuzione, comprese le maggiorazioni”;

NOTA: la disposizione sopra riportata è solo intesa ad adeguare la terminologia con le espressioni utilizzate nell'art. 1, par. 1, punto 2, lett. a) della direttiva 2018/957/UE.

NOTA: la disposizione della direttiva (UE) 2018/957 riportata in corrispondenza nella prima colonna non necessita di recepimento nella misura in cui demanda alla normativa e alle prassi del singolo Stato membro. Nell'ordinamento nazionale spetta alle parti sociali, attraverso i contratti collettivi, determinare, quali elementi compongono la retribuzione nel rispetto dell'art. 36 della Costituzione, che sancisce il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro.



<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis...</p> <p>2) l'articolo 3 è così modificato a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente: ...omissis...</p> <p>Fatto salvo l'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri pubblicano le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, senza indebito ritardo e in maniera trasparente, sull'unico sito web ufficiale nazionale di cui allo stesso articolo, compresi gli elementi costitutivi della retribuzione di cui al terzo comma del presente paragrafo e tutte le condizioni di lavoro e di occupazione a norma del paragrafo 1 bis del presente articolo.</p> <p>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.</p>	<p>Articolo 7 - Accesso alle informazioni</p> <p>1. Tutte le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere rispettate nelle ipotesi di distacco sono pubblicate sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede ai relativi aggiornamenti. Esse in particolare sono relative a:</p> <p>a) condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati in Italia;</p> <p>b) contratti collettivi applicabili ai lavoratori distaccati in Italia, con particolare riferimento alle tariffe minime salariali e ai loro elementi costitutivi, al metodo utilizzato per calcolare la retribuzione dovuta e ai criteri per la classificazione del personale;</p> <p>c) procedure per sporgere denuncia, nonché la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro applicabile ai lavoratori distaccati;</p> <p>d) soggetti a cui i lavoratori e le imprese possono rivolgersi per ottenere informazioni con riferimento ai diritti e agli obblighi derivanti dalle disposizioni nazionali.</p> <p>2. Tutte le informazioni di cui al comma 1 sono pubblicate in lingua italiana e inglese, in modo trasparente, chiaro e dettagliato, conformemente agli standard di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità e sono accessibili gratuitamente.</p>	
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis...</p> <p>2) l'articolo 3 è così modificato</p>		<p>Articolo 1 (Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136) ... omissis... e) all'articolo 7;</p>



<p>a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente: ...omissis...</p> <p>Qualora, contrariamente all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, le informazioni pubblicate sull'unico sito web ufficiale nazionale non indichino quali condizioni di lavoro e di occupazione debbano essere applicate, tale circostanza è presa in considerazione, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, nel determinare le sanzioni in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della presente direttiva, nella misura necessaria a garantirne la proporzionalità.»;</p>		<p>...omissis....</p> <p>2) dopo il comma 2, è inserito il seguente: "2-bis. Qualora dalle informazioni di cui al comma 1, lettere a) e b), non si rilevi quali condizioni di lavoro e occupazione siano applicabili alla fattispecie di distacco, l'autorità competente ne tiene conto ai fini della determinazione proporzionale delle sanzioni."</p>
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis...</p> <p>2) l'articolo 3 è così modificato ...omissis...</p> <p>b) sono inseriti i paragrafi seguenti: «1 bis. Qualora la durata effettiva di un distacco superi 12 mesi, gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori che sono distaccati nel loro territorio oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, stabilite da: — disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o — contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale o che in alternativa si applicano a norma del paragrafo 8. Il primo comma del presente paragrafo non si applica alle materie seguenti: a) procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza; b) regimi pensionistici integrativi di categoria. Qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata, lo Stato membro in cui è prestato il servizio estende il periodo di cui al primo comma a 18 mesi. Se un'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, sostituisce un lavoratore distaccato con un altro lavoratore distaccato che espleta le stesse mansioni nello stesso luogo, la durata del distacco ai fini del presente paragrafo corrisponde alla durata complessiva dei periodi di distacco dei singoli lavoratori distaccati interessati. Il concetto di «stesse mansioni nello stesso luogo» di cui al quarto comma del presente paragrafo è determinato tenendo in considerazione, tra l'altro, la natura del servizio da</p>	<p>Articolo 4 - Condizioni di lavoro e di occupazione ...omissis...</p>	<p>Articolo 1 (Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136) ...omissis... d) dopo l'articolo 4 è inserito il seguente: "Art. 4-bis Distacco di lunga durata 1. Se la durata effettiva di un distacco supera dodici mesi ai lavoratori distaccati si applicano, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 4, comma 1, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad eccezione di quelle concernenti: a) le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro; b) le clausole di non concorrenza; c) la previdenza integrativa di categoria. 2. In caso di notifica motivata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali da parte del prestatore di servizi il periodo di cui al comma 1 è esteso fino ad un massimo di 18 mesi. Le modalità secondo cui effettuare la notifica sono stabilite con il medesimo decreto di cui all'articolo 10, comma 2.</p>



<p>prestare, il lavoro da effettuare e l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro.</p>		<p>3. In caso di sostituzione di uno o più lavoratori distaccati per svolgere le medesime mansioni nello stesso luogo, la durata del distacco, ai fini del calcolo del periodo di cui al comma 1, è determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori. L'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo è valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa."</p>
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis... 2) l'articolo 3 è così modificato ...omissis... b) sono inseriti i paragrafi seguenti: ...omissis... 1 ter. Gli Stati membri dispongono che le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), garantiscano ai lavoratori distaccati le condizioni di lavoro e di occupazione che si applicano a norma dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale forniti da tali agenzie stabilite nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.</p>	<p>Articolo 4 - Condizioni di lavoro e di occupazione ...omissis... 3. Alla somministrazione di lavoro si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.</p>	



Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE

...omissis...

2) l'articolo 3 è così modificato

...omissis...

b) sono inseriti i paragrafi seguenti:

...omissis...

1 ter ...omissis...

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

Articolo 1

[Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136]

...omissis...

h) dopo l'articolo 10 è inserito il seguente:

"Art. 10-bis Obblighi informativi

1. L'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia, presso la quale sono distaccati lavoratori ai sensi dell'articolo 1, commi 2 e 2-bis, primo periodo, è tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, ai lavoratori distaccati. Per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione l'impresa utilizzatrice è tenuta a conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza.

2. Nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, secondo periodo, l'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia informa senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa.

3. Nell'ipotesi prevista dall'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, l'impresa utilizzatrice, prima dell'invio dei lavoratori in Italia, ha l'obbligo di comunicare, per iscritto, all'agenzia di somministrazione tenuta alla comunicazione di cui all'art.10, comma 1, le informazioni di cui alle lettere b), c), d), ed f) del medesimo comma 1. L'impresa utilizzatrice è tenuta a consegnare all'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza.



<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis... 2) l'articolo 3 è così modificato ...omissis... c) il paragrafo 7 è sostituito dal seguente: «7. I paragrafi da 1 a 6 non ostano all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori. Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte della retribuzione, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio. Fatta salva la lettera h) del primo comma del paragrafo 1, il datore di lavoro provvede a rimborsare tali spese al lavoratore distaccato, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro. Qualora le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al rapporto di lavoro non determinino se elementi dell'indennità specifica per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco o se fanno parte della retribuzione e, nel caso, quali siano detti elementi, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese.»</p>	<p>Articolo 1 (Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136) ...omissis... c) all'articolo 4: ...omissis... 2) dopo il comma 1, è inserito il seguente: "1-bis Sono considerate parte della retribuzione le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non sono versate a titolo di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio effettivamente sostenute a causa del distacco. Dette indennità sono rimborsate dal datore di lavoro al lavoratore distaccato secondo quanto previsto dalla disciplina che regola il rapporto di lavoro nel Paese di stabilimento dell'impresa distaccante. Se tale disciplina non stabilisce se taluni elementi delle indennità riconosciute al lavoratore per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco stesso o se fanno parte della retribuzione l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese sostenute.”;</p>	
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis... 2) l'articolo 3 è così modificato ...omissis... d) al paragrafo 8 il secondo comma e il terzo comma sono sostituiti dai seguenti: «In mancanza, o a complemento, di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati di cui al primo comma, gli Stati membri possono, se così decidono, avvalersi: — dei contratti collettivi o degli arbitrati che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o</p>	<p>(Disposizione di principio che non necessita di recepimento, risultando peraltro molto simile alla versione previgente della direttiva 96/71/CE)</p>	



<p>industriale interessate e/o</p> <p>— dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale, a condizione che la loro applicazione alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, assicuri la parità di trattamento quanto alle materie di cui al primo comma, del paragrafo 1 del presente articolo e, se del caso, con riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere assicurate ai lavoratori distaccati in conformità del paragrafo 1 bis del presente articolo, fra tali imprese e le altre imprese di cui al presente comma che si trovano in una situazione analoga.</p> <p>Si considera che vi sia parità di trattamento a norma del presente articolo quando le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga:</p> <ul style="list-style-type: none">- sono soggette nel luogo o nel settore in cui svolgono la loro attività, ai medesimi obblighi delle imprese di cui all'art. 1, paragrafo 1, per quanto attiene alle materie elencate al primo comma del paragrafo 1 del presente articolo e se del caso, con riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere assicurate ai lavoratori distaccati in conformità al paragrafo 1 bis del presente articolo, e- sono soggette ai medesimi obblighi aventi i medesimi effetti.		
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE</p> <p>...omissis...</p> <p>2) l'articolo 3 è così modificato</p> <p>...omissis...</p> <p>e) i paragrafi 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:</p> <p>«9. Gli Stati membri possono esigere che le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano ai lavoratori di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui al paragrafo 1, ter del presente articolo, altre condizioni di lavoro e di occupazione che sono applicabili ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.</p> <p>10. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri, nel rispetto dei trattati, applichino alle imprese nazionali e a quelle di altri Stati membri, sulla base della parità di trattamento, condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse da quelle contemplate al primo comma del paragrafo 1, laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico.»;</p>		<p>NOTA: la disposizione della direttiva riportata nella prima colonna, in corrispondenza, stabilisce una facoltà per gli Stati membri, non un obbligo. Per questo non è stata recepita</p> <p>NOTA: la disposizione contiene una prescrizione di immediata applicazione che in quanto tale non necessita di recepimento</p>
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE</p> <p>...omissis...</p> <p>3) all'articolo 4, paragrafo 2, il primo comma è sostituito dal seguente:</p>	<p>Articolo 8 amministrativa ...omissis...</p> <p>Cooperazione</p>	<p>Articolo 1 (Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136)</p> <p>...omissis...</p> <p>f) all'articolo 8:</p>



<p>«2. Gli Stati membri predispongono una cooperazione tra le autorità o gli organismi competenti, comprese le amministrazioni pubbliche che, in conformità del diritto nazionale, sono competenti per il monitoraggio sulle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3, anche a livello dell'Unione. Tale cooperazione consiste, in particolare, nel rispondere alle richieste motivate di informazioni da parte di tali autorità o organismi a proposito della fornitura transnazionale di lavoratori e nel combattere gli abusi evidenti o presunti casi di attività transnazionali illegali, quali i casi transfrontalieri di lavoro non dichiarato e lavoro autonomo fittizio legati al distacco dei lavoratori. Qualora l'autorità o l'organismo competente dello Stato membro a partire dal quale il lavoratore è distaccato non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità o dall'organismo competente dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato, esso sollecita l'ottenimento di tali informazioni presso altre autorità o organismi in tale Stato membro. In caso di ritardi persistenti nella trasmissione delle informazioni allo Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato, la Commissione ne è informata e adotta misure adeguate.»;</p>	<p>3. Al fine di consentire all'autorità competente di fornire una risposta alle richieste di cui ai commi 1 e 2, i destinatari della prestazione di servizi stabiliti in Italia comunicano all'Ispettorato nazionale del lavoro le informazioni necessarie.</p> <p>...omissis...</p> <p>9. La cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca con le autorità competenti di altri Stati membri è svolta a titolo gratuito. Le informazioni sono utilizzate esclusivamente in relazione alle richieste cui si riferiscono.</p>	<p>1) al comma 3, dopo le parole "in Italia" sono inserite le seguenti: " , ivi incluse le imprese di cui all'articolo 1, comma 2-bis, stabilite in Italia. ",</p> <p>NOTA: i primi due periodi della disposizione della direttiva riportata in corrispondenza nella prima colonna riscrivono con lievi variazioni quanto era già previsto dalla direttiva 96/71/CE; le disposizioni già esistenti a livello nazionale paiono sufficienti a recepire anche detti primi due periodi</p> <p>2) dopo il comma 9, è aggiunto il seguente:</p> <p>"9-bis. Qualora l'Ispettorato Nazionale del lavoro non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato sollecita le autorità o gli organismi che le detengono. In caso di omissioni o ritardi persistenti a rendere le informazioni necessarie da parte dell'autorità competente dello Stato membro dal quale il lavoratore è distaccato, l'Ispettorato Nazionale del lavoro informa tempestivamente la Commissione europea."</p>
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE</p> <p>...omissis...</p> <p>4) l'articolo 5 è sostituito dal seguente:</p> <p>«Articolo 5</p> <p>Monitoraggio, controllo ed esecuzione</p> <p>Lo Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e lo Stato membro a partire dal quale il lavoratore è distaccato sono responsabili del monitoraggio, del controllo e dell'esecuzione e degli obblighi previsti dalla presente direttiva e dalla direttiva 2014/67/UE e adottano misure adeguate in caso di inosservanza della presente direttiva.</p>	<p>Articolo 10 - Obblighi amministrativi</p> <p>1. L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:</p> <p>a) dati identificativi dell'impresa distaccante;</p> <p>b) numero e generalità dei lavoratori</p>	<p>Articolo 1</p> <p>(Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136)</p> <p>...omissis...</p> <p>g) all'articolo 10, comma 1, dopo la lettera i), è inserita la seguente:</p> <p>"i-bis) nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia.";</p>



<p>distaccati;</p> <p>c) data di inizio, di fine e durata del distacco;</p> <p>d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;</p> <p>e) dati identificativi del soggetto distaccatario;</p> <p>f) tipologia dei servizi;</p> <p>g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);</p> <p>h) generalità del referente di cui al comma 4;</p> <p>i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento</p> <p>Articolo 11 - Ispezioni</p> <p>1. L'ispettorato nazionale del lavoro pianifica ed effettua accertamenti ispettivi volti a verificare l'osservanza delle disposizioni del presente decreto, nel rispetto del principio di proporzionalità e non discriminazione e secondo le disposizioni vigenti in materia di cooperazione amministrativa con gli altri Stati membri dell'Unione europea.</p>	<p>distaccati;</p> <p>c) data di inizio, di fine e durata del distacco;</p> <p>d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;</p> <p>e) dati identificativi del soggetto distaccatario;</p> <p>f) tipologia dei servizi;</p> <p>g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);</p> <p>h) generalità del referente di cui al comma 4;</p> <p>i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento</p> <p>Articolo 11 - Ispezioni</p> <p>1. L'ispettorato nazionale del lavoro pianifica ed effettua accertamenti ispettivi volti a verificare l'osservanza delle disposizioni del presente decreto, nel rispetto del principio di proporzionalità e non discriminazione e secondo le disposizioni vigenti in materia di cooperazione amministrativa con gli altri Stati membri dell'Unione europea.</p>	
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE</p> <p>...omissis...</p> <p>4) l'articolo 5 è sostituito dal seguente:</p> <p>...omissis...</p> <p>Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate conformemente alla presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per garantire l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.</p>	<p>Articolo 3 - Autenticità del distacco</p> <p>...omissis...</p> <p>5. Nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. In ogni caso l'ammontare della sanzione non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro. Nei casi in cui</p>	

il distacco non autentico riguarda i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

Articolo 12 - Sanzioni

1. La violazione degli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro, per ogni lavoratore interessato.

1-bis. Chiunque circola senza la documentazione prevista dall'articolo 10, commi 1-bis, 1-ter e 1- quater, ovvero circola con documentazione non conforme alle predette disposizioni, è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.200 a euro 12.000. Si applicano le disposizioni dell'articolo 207 del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10, comma 3, lettera a), è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 3.600 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10, commi 3, lettera b), e 4, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.400 a 7.200 euro.

4. In ogni caso, le sanzioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere superiori a 150.000 euro.

Articolo 1

(Modifiche al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136)

...omissis...

i) all'articolo 12:

1) dopo il comma 3, sono inseriti i seguenti:

"3-bis. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10-bis, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.500 euro.

3-ter. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 10-bis, commi 2 e 3, secondo periodo è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro, per ogni lavoratore interessato.

2) al comma 4, le parole "e 2" sono sostituite dalle seguenti: "2 e 3-ter".



<p>Gli Stati membri vigilano in particolare affinché i lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.</p>		<p>NOTA: la disposizione della direttiva riportata nella prima colonna in corrispondenza reca una prescrizione di immediata applicazione che per tale motivo non pare richiedere recepimento.</p>
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis... 4) l'articolo 5 è sostituito dal seguente: ...omissis... Qualora, a seguito di una valutazione generale effettuata da uno Stato membro ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2014/67/UE, sia accertato che un'impresa, in modo scorretto o fraudolento, simuli che la situazione di un lavoratore rientri nell'ambito di applicazione della presente direttiva, lo Stato membro in questione garantisce che il lavoratore benefici della normativa e della prassi pertinente.</p> <p>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.»;</p>	<p>Art. 3. Autenticità del distacco ...omissis... 2. Al fine di accertare se l'impresa distaccante eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente sono valutati i seguenti elementi: a) il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive; b) il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, ad un albo professionale; c) il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati; d) la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori; e) il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo; f) il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione; g) ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.</p> <p>3. Al fine di accertare se il lavoratore è distaccato ai sensi del presente decreto</p>	<p>NOTA: nell'ordinamento nazionale vige la disposizione (art. 3 comma 4, del decreto legislativo n. 136 del 2016) secondo cui nel caso di distacco che sia accertato non autentico il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. In una ipotesi siffatta le condizioni cui è soggetto il lavoratore senza dubbio non sono "meno favorevoli di quelle applicate ai lavoratori distaccati" posto che questi sono equiparati ai lavoratori "locali" solo con riferimento alle condizioni di cui all'art. 4 comma 1, mentre nel caso di distacco che risulti non autentico il lavoratore sarà trattato come un qualsiasi lavoratore "locale".</p>



sono valutati tutti gli elementi elencati al comma 2 e, altresì, i seguenti elementi:

a) il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;

b) la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;

c) la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia;

d) la data di inizio del distacco;

e) la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;

f) la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;

g) eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;

h) l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

i) ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

4. Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

Art. 4. Condizioni di lavoro e di occupazione
...omissis...

3. Alla somministrazione di lavoro si applicano le disposizioni di cui



	all'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.	
<p>Articolo 1 - Modifica della direttiva 96/71/CE ...omissis...</p> <p>5) la frase introduttiva dell'allegato è sostituita dalla seguente: «Le attività di cui all'articolo 3, paragrafo 2, comprendono tutte le attività del settore edilizio riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici e in particolare i lavori seguenti:»</p>	<p>Allegato A <i>(di cui all'articolo 4, comma 2)</i></p> <p>Le attività di cui all'articolo 4, comma 2, comprendono tutte quelle del settore edilizio riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici e in particolare i lavori seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none">1) scavo;2) sistemazione;3) costruzione;4) montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati;5) assetto o attrezzatura;6) trasformazione;7) rinnovo;8) riparazione;9) smantellamento;10) demolizione;11) manutenzione;12) manutenzione lavori di pittura e di pittura;13) bonifica.	NOTA: il paragrafo non necessita di recepimento
<p>Articolo 3. Recepimento e applicazione</p> <p>1. Gli Stati membri adottano e pubblicano, entro il 30 luglio 2020, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.</p> <p>Essi applicano tali disposizioni a partire dal 30 luglio 2020. Fino a tale data, la direttiva 96/71/CE rimane applicabile nella versione precedente alle modifiche introdotte dalla</p>		



<p>presente direttiva.</p> <p>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.</p> <p>2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni fondamentali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.</p>		<p>Art. 2</p> <p>(Clausola di invarianza finanziaria)</p> <p>1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p> <p>2. Le pubbliche amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a <u>legislazione vigente</u>.</p>
<p>Articolo 3.</p> <p>Recepimento e applicazione</p> <p><i>...omissis...</i></p> <p>3. La presente direttiva si applica al settore del trasporto su strada a decorrere dalla data di applicazione di un atto legislativo che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione e stabilisce norme specifiche in relazione alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada.</p>		<p>Art. 3</p> <p>(Disposizioni finali)</p> <p>1. Le disposizioni del presente decreto non si applicano alle prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada.</p>

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2018/957 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 28 GIUGNO 2018, RECANTE MODIFICA DELLA DIRETTIVA 96/71/CE RELATIVA AL DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La direttiva (UE) 2018/957/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018 (di seguito anche solo "la direttiva") recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi muove dall'esigenza della ricerca di un miglior equilibrio tra la tutela dei lavoratori distaccati, da un lato, e il diritto delle imprese di poter esercitare la libera prestazione di servizi senza particolari restrizioni, dall'altro.

La libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi sono, come noto, principi fondamentali del mercato interno, sanciti dal Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea. L'applicazione e il rispetto di tali principi sono ulteriormente sviluppati dall'Unione e mirano a garantire la parità di condizioni per le imprese ed il rispetto dei diritti dei lavoratori.

Più nello specifico, conformemente all'articolo 56 TFUE, sono vietate le restrizioni alla libera prestazione dei servizi all'interno dell'Unione nei confronti dei cittadini degli Stati membri stabiliti in uno Stato membro che non sia quello del destinatario della prestazione. E, d'altro lato, a norma dell'articolo 3 del Trattato sull'Unione europea, l'Unione deve promuovere la giustizia e la protezione sociali, e, a norma dell'articolo 9 TFUE, tener conto delle esigenze connesse con la garanzia di un'adeguata protezione sociale nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni.

La direttiva in parola modifica la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (c.d. *direttiva madre* in tema di distacco), la cui adozione è ormai risalente, col preciso scopo di rafforzare il principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione tra lavoratori "locali" e lavoratori distaccati, attraverso la riaffermazione del principio per cui le imprese distaccatarie sono tenute a garantire ai lavoratori distaccati le medesime condizioni riconosciute ai dipendenti "interni" sulla base delle disposizioni normative e della contrattazione collettiva vigenti. Viene, pertanto, ampliato dal legislatore comunitario, mediante una modifica dell'articolo 3 della direttiva 96/71/CE, l'elenco delle condizioni di lavoro e occupazione per cui si prevede l'applicazione della legge dello Stato membro ospitante.

Si passa in particolare dal seguente elenco contenuto nella direttiva 96/71/CE:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;
- c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente punto 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;
- 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; al seguente nuovo elenco introdotto dalla direttiva 2018/957/UE:
 - a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
 - b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
 - c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;



- d) condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- h) condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro;
- i) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

Va evidenziato che per quanto attiene al concetto di retribuzione, la direttiva sostituisce il precedente riferimento alle "tariffe minime salariali" con quello al concetto più ampio di "retribuzione". Secondo quanto espressamente stabilito al comma 3, paragrafo 1, del nuovo articolo 3 della direttiva 96/71/UE (ovvero nel testo di detta direttiva riveniente dalla modifica apportata dalla direttiva 2018/957/UE): *"Ai fini della presente direttiva il concetto di retribuzione è determinato dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e con esso si intendono tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale nello Stato membro in questione o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8"*.

Viene, inoltre, introdotto il concetto di "trasparenza retributiva" sulla cui base ciascuno Stato membro è obbligato a pubblicare sull'unico sito web istituzionale senza indebito ritardo e in maniera trasparente le informazioni su tutte le condizioni di lavoro e di occupazione compresi gli elementi costitutivi della retribuzione.

Quanto alla durata la direttiva prevede la diminuzione da 24 a 12 mesi del periodo massimo di distacco. Dopo i 12 mesi – che possono essere estesi fino a 18, sulla scorta di una semplice notifica motivata da parte del prestatore di servizi - al lavoratore distaccato verranno applicate le condizioni di lavoro e occupazione previste dallo Stato membro ospitante restando escluse, per espressa volontà del legislatore, le procedure, le formalità e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto, le clausole di non concorrenza ed i regimi pensionistici integrativi di categoria.

Lo schema di decreto recepisce la direttiva 2018/957/UE consentendo di adeguare l'ordinamento nazionale a quello comunitario nel settore del distacco transnazionale dei lavoratori e di limitare, per tale via, il *dumping* sociale e salariale, sempre più diffuso in tale ambito, mediante un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati.

Lo schema di decreto è proposto in attuazione delle previsioni contenute nella legge 4 ottobre 2019, n. 117, recante *Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2018*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 245 del 18 ottobre 2018 ed in vigore dal 2 novembre 2019.

La direttiva 2018/957/UE è contenuta, in particolare, nell'allegato A) della citata legge. Ne consegue che lo schema di decreto deve essere sottoposto al parere delle competenti commissioni parlamentari. Non sono stati previsti specifici criteri di esercizio della delega, ma unicamente, stante la previsione dell'art. 1 della legge n. 117 del 2019, il rispetto dei criteri generali di cui agli articoli 31 e 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234. Si segnala che la scadenza della delega, originariamente prevista per il 30 marzo 2020 è stata prorogata per effetto dell'art. 1 comma 3 della legge 24 aprile 2020, n. 27 di conversione del d.l. 17 marzo 2020 n. 18 la quale così ha disposto "3. *In considerazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario*



connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i termini per l'adozione di decreti legislativi con scadenza tra il 10 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020, che non siano scaduti alla data di entrata in vigore della presente legge, sono prorogati di tre mesi, decorrenti dalla data di scadenza di ciascuno di essi. I decreti legislativi di cui al primo periodo, il cui termine di adozione sia scaduto alla data di entrata in vigore della presente legge, possono essere adottati entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi e criteri direttivi e delle procedure previsti dalle rispettive leggi di delega”.

Lo schema prevede di intervenire, con la tecnica della novella, sul testo del d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136, recante *<Attuazione della 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»)»* (c.d. direttiva enforcement). Merita qui rammentare che il citato d.lgs. n. 136 nel recepire tale ultima direttiva ha al contempo abrogato il d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 72, a suo tempo emanato per recepire la direttiva 96/71/CE, accogliendo al suo interno, con l'opportuno adattamento, le disposizioni contenute in tale ultimo decreto.

Con più specifico riferimento al testo si evidenzia quanto segue.

L'articolo 1, comma 1, lett. a), n. 1, dello schema di decreto prevede un intervento di *drafting* mediante soppressione di un inciso all'articolo 1, comma 1, del d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136 (*“di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d)”*).

L'articolo 1, comma 1, lett. a), n. 2, introduce, nell'ambito dell'articolo 1 del d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136, un nuovo comma 2 *bis* inteso a recepire l'articolo 1, paragrafo 1, punto 1), lett. c), ii), della direttiva 2018/957/UE, il quale aggiunge all'articolo 1 della direttiva 96/71/CE - la cui rubrica viene variata dal legislatore comunitario da *<Campo di applicazione>* in *<Oggetto e ambito di applicazione>* - nuovi commi intesi a disciplinare il c.d. *distacco a catena*, ovvero sia l'ipotesi in cui un'impresa di lavoro temporaneo A con sede in uno SM fornisce ad una impresa B, con sede nel medesimo o in altro SM, un lavoratore che venga dall'impresa B chiamato successivamente a svolgere un lavoro, nel *quadro di una prestazione di servizi transnazionale*, presso un'altra impresa C con sede in uno SM ulteriore, diverso cioè tanto da quello per cui il lavoratore abitualmente lavora per l'impresa di lavoro temporaneo, quanto da quello in cui ha sede l'impresa prima utilizzatrice.

In recepimento di quanto stabilito dal legislatore europeo viene previsto di modificare l'art. 1 del d.lgs. n. 136 del 2016, recante l'indicazione del *<Campo d'applicazione>* del testo, con l'introduzione del nuovo comma 2 *bis*. Detta disposizione chiarisce che il decreto legislativo n. 136 troverà applicazione anche nelle ipotesi di *distacco a catena* quando nel territorio nazionale abbia sede l'impresa utilizzatrice finale del lavoratore (ultimo anello della catena) o l'impresa che sia utilizzatrice intermedia (prima o una delle successive distaccatarie). La norma precisa, conformemente alla direttiva, che in ipotesi di questo tipo il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Per assicurare il pieno coordinamento interno delle disposizioni del testo l'articolo 1, comma 1, lett. a), n. 3, dello schema di decreto inserisce all'articolo 1, comma 3, del d.lgs. n. 136 del 2016 il riferimento al nuovo comma 2 *bis* dell'articolo 1 del 136.

Lo schema di decreto (articolo 1, comma 1, lettera b), n. 1) modifica altresì l'articolo 2 del decreto legislativo 17 luglio 2016 n. 136, contenente le *<Definizioni>*, in particolare con l'introduzione della precisazione, al comma 1, lettera d), in corrispondenza della definizione di *<lavoratore distaccato>*, che *“Il lavoratore è altresì considerato distaccato nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis e anche quando dipende da una agenzia di somministrazione con sede in Italia”*. La precisazione è stata ritenuta necessaria al fine di un espresso adeguamento, anche sotto tale profilo, del testo del decreto n. 136 a quello della direttiva 2018/957/UE.



La direttiva 2018/957/UE modifica l'articolo 3 della direttiva 96/71/CE sostituendo il paragrafo 1 e ampliando, come evidenziato nella premessa di questa relazione, l'elenco riferito alle *condizioni di lavoro e di occupazione* che devono essere ordinariamente assicurate ai lavoratori distaccati.

Ragioni di ordine sistematico suggeriscono di recepire la disposizione della direttiva che prevede l'ampliamento di detto elenco non più nell'ambito dell'articolo 2, contenente le <Definizioni>, così come avviene nel testo vigente del d.lgs. n. 136, bensì nell'ambito dell'articolo 4, che essendo già oggi rubricato <Condizioni di lavoro e occupazione> pare anche la sede più idonea ad accogliere una disciplina di tipo sostanziale.

Per tale ragione all'articolo 1, comma 1, lettera b), n. 2, dello schema di decreto è prevista la modifica della definizione di <condizioni di lavoro e di occupazione>, contenuta all'art. 2, comma 1, lett. e), del decreto legislativo n. 136 con l'eliminazione dell'elenco che figura nel vigente testo (che si prevede di racchiudere, allineato alla direttiva, nell'ambito del successivo articolo 4), e l'inserimento di un mero rinvio di chiusura "alle materie di cui all'art. 4".

L'art. 1, comma 1, lett. c), n. 1) dello schema di decreto prevede la modifica del vigente art. 4 del d.lgs. n. 136 con il recepimento, nel corpo dello stesso, e in particolare del comma 1, di quanto è disposto dall'art. 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71/CE così come modificato dalla direttiva 2018/957/UE.

Più in particolare, il comma 1 del citato articolo 4 prevede oggi che al rapporto di lavoro tra le imprese distaccanti di cui all'articolo 1, commi 1 e 4 (riferito quest'ultimo al settore del trasporto su strada) e i lavoratori distaccati "si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco".

Viene prevista la sostituzione della disposizione anzidetta con la seguente: "Al rapporto di lavoro tra le imprese di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi di cui all'articolo 2, lettera e) per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco nelle seguenti materie:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c) retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario e l'indennità di distacco con esclusione delle somme corrisposte espressamente a titolo di rimborso spese. Qualora le previsioni normative o di contratto collettivo vigente nel paese di stabilimento del distaccante non individuino espressamente gli elementi dell'indennità di distacco corrisposti a titolo di rimborso spese, l'intera indennità non viene considerata parte della retribuzione.
- d) condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;
- e) salute e sicurezza nei luoghi di 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 adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro;
- i) indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio. Rientrano in tali ipotesi le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori per recarsi sul posto di lavoro sito nel territorio italiano dove sono distaccati e per rientrare nel Paese in cui sono abitualmente occupati, e quelle sostenute nei casi in cui gli stessi, durante il periodo di distacco, siano inviati temporaneamente dal datore di lavoro verso un'altra sede di lavoro, in Italia o all'estero."



L'elenco di *condizioni di lavoro e occupazione* che oggi figura riportato *sub* art. 2, comma 1, lett. e), viene cioè integrato in stretta aderenza alle nuove previsioni della direttiva 2018/957/UE.

L'elencazione, relativa al c.d. "nocciolo duro" delle tutele sulle condizioni di lavoro e di occupazione da garantire ai lavoratori distaccati (periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo, durata minima dei congedi annuali retribuiti, retribuzione e suoi componenti, sicurezza, salute e igiene, somministrazione di manodopera, parità di genere, tutela della maternità, e così via) viene modificata con l'introduzione di nuove previsioni, volte a rafforzare la parità di trattamento nella logica perseguita dalla direttiva 2018/957/UE (che all'articolo 1, n. 2, modifica l'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 96/71/CE).

Più in dettaglio, alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto n. 136, l'espressione "*ferie annuali retribuite*" è sostituita con quella di "*congedi annuali retribuiti*", con una connotazione più ampia che conferisce al lavoratore maggior tutela; alla lettera c) del medesimo comma 1 dell'articolo 4, il riferimento alle "*tariffe minime salariali*" è sostituito dal presente schema di decreto con quello alla "*retribuzione*", includendo così le maggiorazioni dovute per lavoro straordinario ed escludendone espressamente l'applicazione - anche qui in stretta aderenza alle disposizioni della direttiva - ai regimi pensionistici di categoria. La direttiva 2018/957/UE specifica (all'articolo 1, n. 2, di modifica dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71) che con il concetto di retribuzione devono intendersi tutti gli elementi costitutivi della stessa "*resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale nello Stato membro (...)*".

L'elenco delle *condizioni di lavoro e occupazione* per cui si prevede l'applicazione della legge dello Stato membro ospitante è ampliato anche mediante l'inclusione della disciplina in tema di alloggio, indennità o rimborso spese di viaggio, vitto e alloggio in caso di trasferte o viaggi richiesti dalla società distaccataria.

E' prevista l'aggiunta infatti, all'elenco attualmente vigente, in recepimento di quanto previsto dall'art. 3, paragrafo 1, lettere h) e i) della direttiva 96/71/CE, così come modificato dalla direttiva 2018/957/UE, delle lettere h) e i), in ordine alle quali si specifica quanto segue.

La lettera h) riguarda "*condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro*", laddove l'adeguatezza andrà misurata da un punto di vista igienico, di ampiezza, salubrità e più generale idoneità dei locali avuto come standard quello della sistemazione dignitosa. Si specifica quindi che condizioni di alloggio così definite devono essere garantite anche al lavoratore in distacco nel territorio nazionale, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori locali, lontani dalla loro sede di lavoro abituale.

La lettera i) introdotta dallo schema di decreto in esame prevede "*indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio*". La nuova disposizione specifica che le indennità o rimborsi spese spettano a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori durante il distacco nel territorio italiano, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al lavoro nel territorio italiano dove sono distaccati, sia quando, durante il periodo del distacco, siano inviati temporaneamente dal datore di lavoro verso un'altra sede di lavoro, in Italia o all'estero. La lettera i) concerne la mobilità sul territorio italiano durante l'incarico di distacco, sia nel caso in cui i lavoratori sono tenuti a viaggiare verso e dal luogo di lavoro abituale nello SM ospite, sia se i lavoratori sono "temporaneamente" inviati dal datore di lavoro dall'abituale luogo di lavoro ad un altro diverso da questo anche in un altro SM.

L'articolo 1, comma 1, lettera c), n. 2, dello schema di decreto introduce, poi, nell'ambito dell'articolo 4 del d.lgs. n. 136, un nuovo comma 1 *bis*, inteso a recepire l'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71/CE così come modificato dalla direttiva 2018/957/UE. Tale nuovo comma, in stretta aderenza con quanto statuito dalla direttiva, prevede che sono considerate parte della retribuzione le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non siano versate a titolo di rimborso delle spese sostenute.



Il rimborso da parte del datore di lavoro avviene secondo le modalità previste dalla disciplina del rapporto di lavoro vigente nel Paese di stabilimento dell'impresa distaccante.

Viene altresì chiarito che qualora tale disciplina non indichi espressamente se taluni elementi della indennità di distacco siano versati a titolo di rimborso spese o quale parte della retribuzione l'intera indennità è imputata alle spese effettivamente sostenute.

Lo schema di decreto (articolo 1, comma 1, lettera c), n. 3), modifica altresì, per ragioni di coerenza ed armonizzazione del dettato normativo, e per quelle di tutela che ad esse sono evidentemente sottese, l'articolo 4 vigente del decreto legislativo n. 136 del 2016, al comma 2, laddove sostituisce il riferimento alle "ferie annuali retribuite" e al "trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato" con quello ai "congedi annuali retribuiti" e alla "retribuzione, comprese le maggiorazioni".

Lo schema di decreto introduce inoltre (articolo 1, comma 1, lettera d), nel corpo del decreto n. 136, un nuovo articolo, 4 *bis*, rubricato <Distacco di lunga durata>, con cui viene regolamentato il c.d. *lungo distacco*.

La disposizione recepisce l'articolo 3, paragrafo 1 *bis*, della direttiva 96/71/CE, nel testo riveniente dalla modifica apportata dalla direttiva 2018/957/UE, e disciplina l'ipotesi in cui la durata effettiva del distacco superi i 12 mesi.

In tale circostanza, al fine di evitare fenomeni di *dumping* sociale, si dispone che ai lavoratori distaccati si applichino, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 4, comma 1, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad eccezione di quelle concernenti: a) le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro; b) le clausole di non concorrenza; c) la previdenza integrativa di categoria.

L'esclusione dell'applicazione delle procedure e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza, e delle condizioni riferite ai regimi pensionistici integrativi di categoria si spiega in ragione del fatto che il rapporto resta comunque instaurato con il datore di lavoro distaccante.

Il comma 2 del nuovo articolo 4 *bis* recepisce la previsione del nuovo articolo 3, paragrafo 1 *bis*, comma 2, della direttiva 96/71/CE, il quale, nella versione introdotta dalla direttiva 2018/957/UE stabilisce che "Qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata, lo Stato membro in cui è prestato il servizio estende il periodo di cui al primo comma a 18 mesi. Le modalità secondo cui effettuare la notifica sono stabilite con il medesimo decreto di cui all'articolo 10, comma 2."

Si evidenzia che la "notifica motivata", conformemente a quanto stabilisce la direttiva, che recita <Qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata, lo Stato membro in cui è prestato il servizio estende il periodo di cui al primo comma a 18 mesi>, è previsto che operi "automaticamente", non essendo soggetta ad una procedura di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il comma 3 al fine di evitare la possibile elusione delle norme sul lungo distacco ed il fenomeno del c.d. "rotation posting", prevede che in caso di sostituzione di più lavoratori distaccati, nelle stesse mansioni e nello stesso luogo, la durata del distacco venga computata cumulando i periodi di lavoro svolto dai singoli lavoratori distaccati.

Nel successivo periodo, si indicano, chiaramente, quali fattori, concomitanti tra loro, devono essere considerati, al fine di facilitare l'individuazione delle stesse mansioni, quali la natura del servizio da prestare, il lavoro da effettuare e il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

Lo schema di decreto (art. 1, comma 1, lett. e), n. 1) prevede poi di modificare l'articolo 7 del decreto legislativo n. 136, rubricato <Accesso alle informazioni>, al comma 1, lettera b), sostituendo la locuzione "tariffe minime salariali e ai loro" con quella di "alla retribuzione e ai suoi", in aderenza anche qui alla diversa terminologia impiegata dalla direttiva.

L'art. 1, comma 1, lett. e), n. 2) prevede altresì di modificare il vigente art. 7 del d.lgs. n. 136 con l'introduzione di un nuovo comma 2 bis del seguente tenore: "Qualora dalle informazioni di cui al



comma 1, lettere a) e b), non si rilevi quali condizioni di lavoro e occupazione siano applicabili alla fattispecie di distacco, l'autorità competente ne tiene conto ai fini della determinazione proporzionale delle sanzioni". La predetta disposizione recepisce la previsione contenuta all'art. 3, paragrafo 1, ultimo comma della direttiva 96/71/CE, come modificata dalla direttiva 2018/957/UE, che a sua volta recita: "Qualora, contrariamente all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, le informazioni pubblicate sull'unico sito web ufficiale nazionale non indichino quali condizioni di lavoro e di occupazione debbano essere applicate, tale circostanza è presa in considerazione, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, nel determinare le sanzioni in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della presente direttiva, nella misura necessaria a garantirne la proporzionalità."

Si prevede inoltre (art. 1, comma 1, lett. f), n. 1 e n. 2) di modificare l'articolo 8 del decreto legislativo n. 136, rubricato <Cooperazione amministrativa>, introducendo nel corpo del vigente comma 3, al fine di assicurare piena coerenza al testo, un richiamo alle imprese coinvolte in un distacco a catena stabilite in Italia, e dopo il comma 9, un nuovo comma 9 bis. Detta disposizione prevede, nella prima parte, che qualora l'Ispettorato nazionale del lavoro non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità dello SM nel cui territorio il lavoratore è distaccato sollecita le autorità nazionali o gli organismi che le detengono. Nella seconda parte la disposizione prevede invece che in caso di omissioni o ritardi persistenti a rendere le informazioni necessarie da parte dell'autorità competente dello SM (altro, evidentemente) dal quale il lavoratore è distaccato, l'Ispettorato nazionale del lavoro ne informa tempestivamente la Commissione europea. Si dispongono adeguati provvedimenti da adottare cioè in caso di inerzia delle autorità competenti degli SSMM, nel riscontrare le richieste di informazioni avanzate dall'INL. In tali casi si prevede che l'Ispettorato informi la Commissione europea al fine di intervenire nei confronti dello Stato inerte.

L'articolo 1, comma 1, lettera g), dello schema di decreto introduce una modifica dell'articolo 10 del d.lgs. n. 136, rubricato "Obblighi amministrativi", integrando, al comma 1, l'elenco delle informazioni che devono essere contenute nella comunicazione preventiva di distacco, con un ulteriore elemento da fornire nel caso di distacco a catena.

La comunicazione preventiva di distacco, che costituisce un obbligo a carico dell'impresa che distacca lavoratori in Italia, va rivolta al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco stesso. Essa deve contenere una serie di informazioni indicate in dettaglio nel medesimo articolo 10, utili, anche ai fini dell'accertamento ispettivo.

Con la modifica introdotta l'elenco viene integrato, nella ipotesi specifica di distacco a catena, con l'ulteriore informazione, contenente "[...] i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia."

Lo schema di decreto prevede ancora (art. 1, comma 1, lett. h) l'introduzione, nel corpo del d.lgs n. 136 di un nuovo art. 10 bis, rubricato <Obblighi informativi>.

Il comma 1 di tale nuova disposizione recepisce l'art. 3, paragrafo 1 ter, comma 2, della direttiva 96/71/CE così come modificata dalla direttiva 2018/957/UE, che così recita: "L'impresa utilizzatrice informa le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), circa le condizioni di lavoro e di occupazione che si applicano in materia di condizioni di lavoro e retribuzione nella misura prevista dal primo comma del presente paragrafo."

Nell'indicata direzione è quindi previsto che l'impresa utilizzatrice avente sede in Italia, presso la quale sono distaccati lavoratori in somministrazione nell'ambito di un rapporto bilaterale (ai sensi dell'art. 1, comma 2) ovvero nell'ambito di un distacco a catena (che veda però l'impresa con sede in Italia nella veste di utilizzatrice finale e ultimo anello della catena) è tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, ai lavoratori distaccati. La disposizione prevede quindi che per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione l'impresa utilizzatrice è tenuta a conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza.



Al comma 2, il nuovo art. 10 *bis* stabilisce che nell'ipotesi di distacco a catena l'impresa con sede in Italia che rivesta il ruolo di utilizzatrice intermedia informa senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa. La disposizione è chiaramente intesa a far sì che al lavoratore distaccato possa essere applicato, da parte del soggetto al quale in siffatta ipotesi è destinato a restare imputato il rapporto (agenzia di somministrazione distaccante), il trattamento previsto *ex lege*.

Il comma 3 del nuovo art. 10 *bis* stabilisce infine che nell'ipotesi di distacco a catena l'impresa utilizzatrice intermedia è tenuta a consegnare all'impresa utilizzatrice finale che abbia sede in Italia copia, in lingua italiana, della c.d. *comunicazione preventiva di distacco* - comunicazione disciplinata a livello nazionale dall'art. 10, comma 1 del d.lgs. n. 136 - contenente le informazioni concernenti *numero e generalità dei lavoratori distaccati* (art. 10, comma 1, lett. b)), *data di inizio, di fine e durata del distacco* (art. 10, comma 1, lett. c)), *luogo di svolgimento della prestazione di servizi* (art. 10, comma 1, lett. d)), *tipologia dei servizi* (art. 10, comma 1, lett. f)) e preventivamente resa all'agenzia di somministrazione da cui dipendono i lavoratori distaccati. Ciò evidentemente per assicurare alla utilizzatrice finale di avere conoscenza del fatto che sono stati assolti gli adempimenti occorrenti.

Lo schema di decreto prevede poi (art. 1, comma 1, lett. i) modifiche all'art. 12 del d.lgs. n. 136 riferito alle <Sanzioni>.

In particolare si prevede di inserire nel corpo della disposizione due nuovi commi dopo il comma 3 e di apportare una modifica al comma 4.

Il nuovo comma 3 *bis* stabilisce che la violazione degli obblighi informativi di cui all'articolo 10 *bis*, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.500 euro. Il nuovo comma 3 *ter* stabilisce che la violazione degli obblighi informativi di cui all'articolo 10 *bis*, commi 2 e 3, secondo periodo, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro, per ogni lavoratore interessato.

La modifica che si prevede di apportare al comma 4 si risolve nella mera introduzione nel testo vigente di un richiamo espresso anche dell'anzidetto comma di nuova introduzione 3 *ter* al fine di stabilire che il limite fissato (sanzioni non superiori a 150.000 euro) operi anche in quest'ultimo caso.

L'art. 2 dello schema di decreto contiene la "*Clausola di invarianza finanziaria*".

L'articolo 3 è rubricato "*Disposizioni finali*". Stabilisce che le disposizioni del presente decreto non si applicano alle prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada. Quanto precede in recepimento dell'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2018/957/UE il quale prevede che "*La presente direttiva si applica al settore del trasporto su strada a decorrere dalla data di applicazione di un atto legislativo che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione e stabilisce norme specifiche in relazione alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada*".



SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2018/957 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 28 GIUGNO 2018, RECANTE MODIFICA DELLA DIRETTIVA 96/71/CE RELATIVA AL DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI"

RELAZIONE TECNICA

La direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, muove dall'esigenza di realizzare un maggiore equilibrio tra la tutela dei lavoratori distaccati, da un lato, e il diritto delle imprese di poter esercitare la libera prestazione di servizi senza particolari restrizioni, dall'altro.

Il recepimento della direttiva nell'ordinamento nazionale è stato previsto mediante un intervento di adeguamento e modifica, con la tecnica della novella, delle disposizioni già vigenti in materia, contenute nel decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136.

Lo schema di decreto in riferimento è stato predisposto in attuazione della delega contenuta nella legge di delegazione europea 2018 e si compone di quattro articoli di cui si illustra di seguito l'impatto finanziario.

L'articolo 1, comma 1, lett. a), n. 1, dello schema di decreto prevede la soppressione all'articolo 1, comma 1, del d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136, del riferimento all'articolo 2, comma 1, lettera d), del medesimo decreto che reca la definizione di lavoratore distaccato.

La disposizione è di mero *drafting*, prevista unicamente per esigenze di coordinamento del testo e non suscettibile, pertanto, di determinare effetti sul fronte della finanza pubblica.

L'articolo 1, comma 1, lett. a), n. 2, introduce, nell'ambito dell'articolo 1 del d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136, un nuovo comma 2 *bis* il quale stabilisce che il decreto legislativo n. 136 trova applicazione anche nelle ipotesi di *distacco a catena* quando nel territorio nazionale abbia sede l'impresa utilizzatrice finale del lavoratore (ultimo anello della catena) o l'impresa che sia utilizzatrice intermedia dello stesso (prima o una delle successive distaccatarie).

La disposizione amplia l'attuale ambito applicativo del decreto n. 136. Premesso che si può immaginare che una amministrazione pubblica rivesta il ruolo di utilizzatrice finale di lavoratori distaccati, ma non anche quello di utilizzatrice intermedia (data l'incompatibilità dell'attività di distacco di personale verso altri soggetti con la *mission* istituzionale di qualsiasi pubblica amministrazione), la circostanza non è comunque tale da poter comportare effetti sulla finanza pubblica. E' infatti pensabile che una pubblica amministrazione possa ricevere personale distaccato solo in virtù di una prestazione che le venga resa nell'ambito di un appalto i cui oneri sono però destinati a rinvenire copertura nell'ambito delle risorse che a ciò sono ordinariamente destinate.

L'articolo 1, comma 1, lett. a), n. 3, dello schema di decreto inserisce al comma 3 dell'articolo 1 del d.lgs. n. 136 del 2016 il riferimento al nuovo comma 2-bis dell'articolo 1 del medesimo testo, estendendo conseguentemente alle agenzie di somministrazione, anche nell'ipotesi di distacco a catena, la disciplina ivi prevista. La disposizione è di carattere ordinamentale e non è per questo suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 1, comma 1, lettera b), n. 1) dello schema di decreto modifica l'articolo 2, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 136 del 2016, recante la definizione di *<lavoratore distaccato>*, al fine di assicurarli coerenza con l'intero testo. La disposizione ha carattere ordinamentale e non è pertanto suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.



L'articolo 1, comma 1, lettera b), n. 2, dello schema di decreto prevede la modifica della definizione di <condizioni di lavoro e di occupazione>, contenuta all'art. 2, comma 1, lett. e), del d.lgs. n. 136 del 2016 con l'eliminazione dell'elenco che figura nel vigente testo, il cui contenuto viene spostato nel successivo articolo 4. Trattasi di disposizione intesa a migliorare, dal punto di vista sistematico, l'assetto del testo e a non incidere sul suo contenuto; per questo non è suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 1, comma 1, lett. c), n. 1) dello schema di decreto modifica il vigente articolo 4 del d.lgs. 136 del 2016. La nuova formulazione amplia il novero delle condizioni di lavoro e occupazione da applicare, ove più favorevoli, al rapporto di lavoro tra imprese ivi indicate e lavoratori distaccati, durante il periodo del distacco.

Si evidenzia che l'elenco di *condizioni di lavoro e occupazione* applicabili è attualmente riportato *sub* art. 2, comma 1, lett. e), del decreto 136. Detto elenco viene spostato, per ragioni di ordine sistematico, nell'ambito dell'art. 4 ed integrato, in stretta aderenza alle nuove previsioni della direttiva 2018/957/UE.

Anche tale disposizione non è suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. I maggiori costi sono destinati infatti a restare a carico della distaccante che non è immaginabile possa vestire i panni di una pubblica amministrazione.

L'articolo 1, comma 1, lettera c), n. 2, dello schema di decreto introduce, poi, nell'ambito dell'articolo 4 del d.lgs. n. 136 un nuovo comma 1-bis che disciplina, in aderenza a quanto stabilito dalla direttiva, le indennità prevedendo che sono considerate parte della retribuzione quelle riconosciute al lavoratore in seguito al distacco che non siano versate a titolo di rimborso delle spese sostenute.

La norma, incidendo sulla qualificazione delle predette indennità, non è suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 1, comma 1, lettera c), n. 3), dello schema di decreto introduce poi, all'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 136 del 2016, modifiche terminologiche per esigenze di armonizzazione del dettato normativo. La disposizione non è dunque in grado di sortire effetti sulla finanza pubblica.

L'articolo 1, comma 1, lettera d), introduce, poi, nel corpo del decreto n. 136 del 2016, un nuovo articolo 4 *bis*, rubricato <Distacco di lunga durata>, il quale stabilisce anzitutto la regola generale che ove il distacco superi i limiti ivi previsti (12 mesi o 18 mesi previa semplice notifica motivata al Ministero del lavoro) ai lavoratori distaccati si applichino tutte le condizioni di lavoro e occupazione previste in Italia dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il medesimo art. 4 *bis*, al comma 3, stabilisce poi una regola, intesa a scongiurare la possibile elusione delle norme sul lungo distacco, per l'ipotesi vi siano più lavoratori distaccati.

Nessuna delle disposizioni contenute del nuovo art. 4 *bis* è in grado di produrre nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ciò anche tenuto conto del fatto che la "notifica motivata" non comporta un'autorizzazione essendo destinata a produrre effetto *ex se*.

L'articolo 1, comma 1, lett. e), n. 1) dello schema di decreto prevede poi di modificare l'articolo 7 del decreto legislativo n. 136 del 2016, rubricato <Accesso alle informazioni>, al comma 1, lettera b), sotto il profilo meramente terminologico, in aderenza alla direttiva. Risulta evidente l'incapacità della norma di produrre nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

L'articolo 1, comma 1, lett. e), n. 2), dello schema di decreto prevede l'introduzione, all'articolo 7, di un nuovo comma 2 *bis* il quale stabilisce che qualora dalle informazioni pubblicate sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali non si rilevi quali condizioni di lavoro e occupazione siano applicabili alla fattispecie di distacco, l'autorità competente ne tiene conto ai fini della determinazione proporzionale delle sanzioni. La disposizione ha carattere ordinamentale e pertanto non è suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.



L'articolo 1, comma 1, lett. f), n. 1), dello schema di decreto prevede una modifica all'articolo 8 del decreto legislativo n. 136 del 2016, rubricato <Cooperazione amministrativa>, unicamente intesa ad assicurare piena coerenza al testo. In considerazione della finalità sistematica la disposizione non è suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 1, comma 1, lett. f), n. 2), dello schema di decreto inserisce dopo il comma 9 dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 136 un nuovo comma 9 bis. Detta disposizione prevede, nella prima parte, che qualora l'Ispettorato nazionale del lavoro non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato sollecita le autorità nazionali o gli organismi che le detengono. Nella seconda parte la disposizione prevede invece che in caso di omissioni o ritardi persistenti a rendere le informazioni necessarie da parte dell'autorità competente dello Stato membro dal quale il lavoratore è distaccato, l'Ispettorato nazionale del lavoro ne informa tempestivamente la Commissione europea.

La norma non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto gli adempimenti a carico dell'Ispettorato nazionale sono di portata tale da poter essere senz'altro assolti con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 1, comma 1, lett. g), dello schema di decreto introduce una modifica dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 136 del 2016, rubricato "Obblighi amministrativi", integrando, al comma 1, l'elenco delle informazioni che devono essere contenute nella comunicazione preventiva di distacco, con un ulteriore elemento da fornire nel caso di c.d. distacco a catena (dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia). La disposizione non è suscettibile di produrre effetti sulla finanza pubblica.

Lo schema di decreto prevede ancora, all'art. 1, comma 1, lett. h), l'introduzione, nel corpo del decreto legislativo n. 136 del 2016 di un nuovo articolo 10 bis, rubricato <Obblighi informativi>, composto da tre commi.

Il comma 1 di tale nuova disposizione, in recepimento della direttiva, prevede che l'impresa utilizzatrice avente sede in Italia, presso la quale sono distaccati lavoratori in somministrazione, anche nell'ambito di un distacco a catena che veda l'impresa con sede in Italia nella veste di utilizzatrice finale, è tenuta ad informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione nei confronti dei lavoratori distaccati, con obbligo di conservazione dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza.

Al comma 2, il nuovo articolo 10 bis stabilisce che nell'ipotesi di distacco a catena l'impresa con sede in Italia che rivesta il ruolo di utilizzatrice intermedia informa senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa.

Il successivo terzo comma del nuovo articolo 10 bis stabilisce infine che nell'ipotesi di distacco a catena l'impresa utilizzatrice intermedia è tenuta a consegnare all'impresa utilizzatrice finale che abbia sede in Italia copia, in lingua italiana, della comunicazione preventiva di distacco di cui all'art. 10, comma 1.

La disposizione, data la portata, non è suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 1, comma 1, lett. i), dello schema di decreto prevede talune modifiche all'art. 12 del decreto legislativo n. 136 riferito alle <Sanzioni>.

In particolare si prevede di inserire nel corpo della disposizione i nuovi commi 3 bis e 3 ter dopo il comma 3 e di modificare il comma 4 al fine di sanzionare la violazione degli obblighi informativi di cui all'articolo 10 bis. Dalle nuove disposizioni non discendono nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato. Si potrebbero se mai presumere maggiori entrate, benché allo stato non quantificabili.

In coerenza con quanto innanzi esposto con riferimento alle precedenti disposizioni che compongono lo schema di decreto, l'articolo 2 reca la *clausola di invarianza finanziaria*.



L'articolo 3 dello schema di decreto dispone da ultimo che le relative disposizioni non si applicano alle prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada. Alla disposizione non sono ascrivibili, pertanto, effetti finanziari. . .

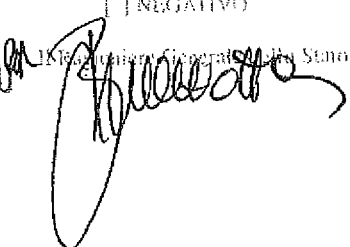
La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2000, n. 195 ha avuto esito

POSITIVO

NEGATIVO

12/14 LUG. 2020

186
Commissione Generale dello Stato





Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER I RAPPORTI CON IL PARLAMENTO

Largo Chigi, 19 – 00187 Roma – Tel. 06.6779.2821 – Fax 06.67792859

UFFICIO II

DRP/II/XVIII/D91/20

Roma, data del protocollo

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DRP 0004977 P-4.20.5

del 03/08/2020



28935727

Senato della Repubblica
- Servizio dell'Assemblea
segreteriaassemblea@pec.senato.it

ROMA

OGGETTO: schema di decreto legislativo, di attuazione della direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (atto Governo n. 187).

Facendo seguito alla nota in data 27 luglio 2020, con la quale è stato trasmesso lo schema di decreto legislativo in oggetto, si allega alla presente la relazione sull'analisi dell'impatto della regolamentazione (AIR).

Il Direttore
Cons. Fulvia Beatrice

RELAZIONE AIR

PROVVEDIMENTO: Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

CON ALLEGATA TABELLA.

AMMINISTRAZIONE COMPETENTE: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

REFERENTE DELL'AMMINISTRAZIONE COMPETENTE: Referente AIR, Ufficio legislativo.

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI:

L'intervento normativo recepisce nell'ordinamento nazionale le disposizioni della direttiva (UE) 2018/957, che modifica la precedente direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori all'interno dell'Unione, a seguito di un processo di revisione della medesima a distanza di circa vent'anni dalla sua adozione.

L'intervento implementa la tutela dei lavoratori distaccati garantendo loro un trattamento che rispetto a quello dei lavoratori "locali" è di equiparazione rafforzata se il distacco avviene nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, e di equiparazione totale in caso di distacco a catena che origini da una somministrazione. Si favorisce per tale via da un lato la libera circolazione dei lavoratori distaccati e, dall'altro, la libera prestazione di servizi da parte delle imprese a parità di condizioni concorrenziali nel mercato europeo.

Sezione 1 - CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

Il contesto in cui si inserisce il decreto è quello della mobilità dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea con riferimento specifico al distacco transnazionale dei lavoratori. A distanza di più di venti anni dalla adozione della direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, si è reso necessario procedere ad una revisione delle disposizioni adottate al fine di assicurare il giusto equilibrio tra

l'esigenza di promuovere la libera prestazione dei servizi e la parità di condizioni per le imprese, da un lato, e l'esigenza di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati, dall'altro.

Nel corso degli ultimi vent'anni il mercato del lavoro e l'economia dell'Unione europea sono molto cambiati. La libera circolazione delle persone, delle merci, dei capitali e dei servizi ha assicurato dinamicità allo sviluppo del mercato interno. In particolare, le differenze nel costo del lavoro nei vari paesi dell'Unione Europea hanno favorito lo sviluppo del lavoro distaccato, fattispecie che ha rappresentato uno degli strumenti giuridici in risposta alla richiesta di maggiore flessibilità del mercato del lavoro. In tale situazione una particolare attenzione è stata posta sulla diffusione, contestualmente allo sviluppo del libero mercato, di pratiche fraudolente, di abuso o elusione del diritto sociale e del lavoro, che hanno interessato anche il settore del distacco transnazionale. Il lavoro sommerso e il falso lavoro autonomo generano distorsioni della concorrenza, con conseguenti danni a lungo termine ai sistemi di previdenza sociale, l'aumento del precariato e il deterioramento dei livelli di tutela dei lavoratori. Inoltre la crescente tendenza all'esternalizzazione e al subappalto ha rivelato la presenza di episodi di distacco e somministrazione transnazionale illeciti.

La necessità di intervenire con misure di contrasto al diffondersi del fenomeno, meglio noto come *dumping* sociale e salariale, si è imposta a fronte del rapido incremento di rapporti di lavoro che presentano caratteristiche extraterritoriali. La proposta di risoluzione del Parlamento europeo sul *dumping* sociale nell'Unione europea, presentata nel 2016, ha evidenziato che le conseguenze di tali pratiche hanno un impatto su tre fronti principali:

- l'aspetto economico: l'utilizzo, da parte di taluni attori economici, di pratiche illegali quali il lavoro sommerso o di pratiche abusive come il falso lavoro autonomo può portare a gravi distorsioni del mercato, a danno delle imprese che lavorano onestamente, in particolare le PMI;

- l'aspetto sociale: il *dumping* sociale può dare origine a una situazione di discriminazione e disparità di trattamento tra i lavoratori dell'Unione europea e privarli dell'esercizio effettivo dei loro diritti sociali e del lavoro, anche per quanto concerne la retribuzione e la previdenza sociale;

- l'aspetto finanziario e di bilancio: il mancato pagamento dei contributi previdenziali e delle imposte in conseguenza del *dumping* sociale rappresenta una minaccia per la sostenibilità finanziaria dei sistemi di previdenza sociale e per le finanze pubbliche degli Stati membri.

Nel 2016 sono stati registrati 2.3 milioni di lavoratori distaccati nell'Unione europea, con un aumento tra il 2010 e il 2016, del 69%, principalmente in settori quali l'edilizia (47,7 % del totale dei lavoratori distaccati), i servizi, i trasporti, le comunicazioni e l'agricoltura.

In Italia il fenomeno è monitorato tramite l'Osservatorio sul distacco dei lavoratori, previsto dal decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, e costituito con il decreto ministeriale 15 maggio 2019, n. 52, la cui attività di rilevazione ha registrato, tra il 2016 e il 2019, 98.873 distacchi verso l'Italia, la stragrande maggioranza dei quali (quasi il 90%) proveniente da paesi dell'Unione Europea. I Paesi dell'Unione che distaccano di più sono la Romania, con più di 39 mila distacchi e la Germania, con quasi 15 mila distacchi. Dei 10.128 distacchi provenienti da paesi Extra UE, la maggior parte appartiene alla Svizzera e alla Bosnia-Erzegovina, rispettivamente con 4.570 (pari a quasi il 45%) e 2.428 distacchi (pari a quasi il 24%)¹.

Nel contesto socio-economico delineato l'accresciuto grado di mobilità all'interno dell'Unione europea e la diffusione di fenomeni distorsivi del lavoro, hanno indotto il legislatore comunitario ad intervenire con la direttiva (UE) 2018/957, al fine di eliminare le carenze individuate nelle norme attualmente in vigore e poter contrastare in maniera efficace il fenomeno del *dumping* sociale e la frode sociale e fiscale e rendere quindi effettivo il principio della parità di trattamento (meglio, il ravvicinamento delle tutele) e di non discriminazione e quello della concorrenza leale tra gli operatori economici.

A questo proposito, nell'ambito delle misure stabilite dalla direttiva (UE) 2018/957 per identificare situazioni di distacco non autentico, il rafforzamento della cooperazione amministrativa, già prevista dalla direttiva 96/71/CE, tra le amministrazioni pubbliche competenti per la vigilanza sulle condizioni di lavoro e di occupazione, si è reso necessario al fine di supportare con efficacia l'attività di vigilanza nelle procedure di accertamento ispettivo. Sotto tale aspetto, si sono infatti registrate frequentemente, soprattutto nel raccordo con i paesi dell'Europa dell'Est, notevoli difficoltà di riscontro che hanno reso farraginoso la conclusione degli accertamenti ispettivi.

L'adempimento degli obblighi di cooperazione risulta ancor più rilevante nella fattispecie del "*distacco a catena*", disciplinata dalla direttiva (UE) 957/2018, che si configura nei casi in cui il lavoratore viene inviato da una impresa di lavoro temporaneo o che effettua fornitura di lavoratori a svolgere la propria prestazione presso un'impresa (con sede nel medesimo o in altro Stato membro) che a sua volta lo invia a svolgere un lavoro, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, nel territorio di altro SM. In ipotesi siffatte solo la collaborazione dei paesi di stabilimento e di transito dei lavoratori potranno assicurare la sanzionabilità di operazioni in frode. Il c.d. *distacco a*

¹ Dati disponibili su "Osservatorio distacco. I primi dati" a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

catena viene regolato per la prima volta dalla direttiva 2018/957/UE, ragione questa per la quale al momento non si dispone di dati idonei ad illustrare la portata del fenomeno.

In relazione al distacco transnazionale sono disponibili i dati del Rapporto annuale 2019 sull'attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro le cui risultanze evidenziano gli ambiti nei quali è maggiormente diffuso l'utilizzo abusivo ed elusivo di tale istituto.

Al riguardo l'attività di vigilanza è stata svolta con una particolare attenzione alle fattispecie illecite di distacco e somministrazione transnazionale, spesso connesse al fenomeno della delocalizzazione delle imprese e alle catene di appalti. Le ipotesi di distacco transnazionale fittizio, riferite complessivamente a 549 lavoratori, sono state prevalentemente riscontrate nelle regioni del Nord e Sud Italia (520 lavoratori interessati) ed in particolare in: Campania (232 lavoratori coinvolti), Piemonte (77 lavoratori coinvolti), Emilia Romagna (67 lavoratori coinvolti), Veneto (59 lavoratori coinvolti), Friuli Venezia Giulia (43 lavoratori coinvolti).

Con riferimento ai settori merceologici, le fattispecie illecite di distacco sono state riscontrate nelle seguenti attività: costruzioni: 142 lavoratori coinvolti (dei quali 52 in Piemonte, 28 in Friuli Venezia Giulia, 16 nel Lazio); manifatturiere: 85 lavoratori coinvolti (dei quali 45 in Emilia Romagna, 16 in Piemonte, 15 nelle Marche); noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese: 27 lavoratori coinvolti (dei quali 24 nel Veneto); trasporto e magazzinaggio: 19 lavoratori coinvolti (dei quali 9 in Piemonte); altre attività di servizi: 245 lavoratori coinvolti (dei quali 232 in Campania).

SEZIONE 2 – OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

2.1 Obiettivi generali e specifici

L'obiettivo generale dell'intervento normativo, in attuazione della direttiva (UE) 2018/957 e delle prescrizioni in essa contenute, è il rafforzamento della parità di trattamento fra lavoratori distaccati (nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi) e lavoratori "locali" e il contrasto di forme di abuso notoriamente diffuse nel settore del distacco transnazionale dei lavoratori.

Più specificamente l'intervento regolatorio in parola amplia il novero delle condizioni di lavoro e occupazione, proprie dei lavoratori "locali", che devono essere applicate ai lavoratori distaccati, e inoltre interviene in un settore particolare che è quello del cd. *distacco a catena*, nel

quale l'esperienza ha dimostrato, a livello europeo, che i lavoratori forniti da un'impresa di lavoro temporaneo o da un'impresa che effettua la fornitura di lavoratori a un'impresa utilizzatrice sono a volte inviati da quest'ultima nel territorio di un altro Stato membro con intuibili conseguenze elusive della disciplina a tutela dei lavoratori. Per tale motivo è emersa l'opportunità di assicurare anche a questi lavoratori un'adeguata protezione.

2.2 Indicatori e valori di riferimento

Gli indicatori che consentiranno, su base annua, di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati sono:

- il numero di provvedimenti di carattere sanzionatorio emessi dagli organi ispettivi (INL, ITL);
- il numero di dichiarazioni preventive di distacco di lavoratori che ne attestano la genuinità.

SEZIONE 3 – OPZIONE DI INTERVENTO E VALUTAZIONE PRELIMINARE

Trattandosi di un atto normativo attuativo di direttiva europea non sussistono le condizioni di non intervento.

Non intervenire, peraltro, equivarrebbe a non assicurare le condizioni di pieno rispetto, da parte delle imprese stabilite in Italia, del principio di parità di trattamento (meglio, di ravvicinamento delle tutele), con l'applicazione delle medesime condizioni di lavoro e occupazione, sotto il profilo economico e normativo, tra lavoratori che operano in distacco e dipendenti interni, e del cd. "nocciolo duro" di tutele, rafforzato ad opera del provvedimento *de quo*. Il mancato intervento equivarrebbe, altresì, a favorire condizioni di concorrenza disomogenee tra i vari Stati membri operanti nello stesso ambito, con forti discriminazioni ai danni dei lavoratori distaccati in Italia.

Nel perseguimento del predetto obiettivo, l'opzione scelta è stata quella di intervenire, con la tecnica della novella, su un testo normativo già in vigore, ed in particolare sul decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, recante attuazione della 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. 1204/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno <<regolamento IMI>>.

SEZIONE 4 – COMPARAZIONE DELLE OPZIONI E MOTIVAZIONI DELL’OPZIONE PREFERITA

L’attuale proposta normativa assicura - come risultato all’esito di un breve confronto con le Amministrazioni coinvolte sulla stessa e su eventuali opzioni alternative percorribili - il pieno adeguamento dell’ordinamento nazionale agli obiettivi perseguiti dalla direttiva (UE) 957/2018, nonché alle prescrizioni in essa contenute.

4.1 Impatti economici e sociali e ambientali per categoria di destinatari.

Al fine della valutazione dell’impatto economico dell’intervento regolatorio in parola risulta utile fornire un quadro circa la distribuzione dei lavoratori distaccati nei diversi settori dell’attività economica. A questo riguardo si registra la presenza di n. 860 lavoratori nel settore agricolo; n. 18.494 nel settore dell’industria; n. 7.548 nel settore edilizio; n. 28.901 nel settore terziario. Per quanto concerne inoltre la distribuzione territoriale dei lavoratori che svolgono una prestazione di servizi nell’ambito del distacco transnazionale, si rimanda alla tabella 1.1 allegata².

E’ possibile stimare un impatto positivo dell’intervento normativo in quanto la disciplina del c.d. “*distacco a catena*” rappresenta un argine legale alla diffusione di pratiche abusive di distacco facilitando in tal modo la libera circolazione dei lavoratori e lo svolgimento della dialettica imprenditoriale all’interno del mercato unico secondo criteri di concorrenza leale.

D’altra parte è possibile stimare un impatto positivo sul piano sociale, poiché l’introduzione nell’ordinamento di disposizioni che vincolano espressamente le imprese distaccatarie nazionali al rispetto del principio di non discriminazione tra i lavoratori locali e quelli distaccati si muove nella direzione del perseguimento di una maggiore coesione sociale. Tale coesione è conseguita attraverso il rafforzamento delle tutele, segnatamente attraverso l’equiparazione dei lavoratori distaccati con quelli locali nel c.d. *distacco a catena* e l’implementazione delle condizioni di lavoro

² “Osservatorio distacco. I primi dati” a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2020

e di occupazione proprie dei lavoratori locali e da estendere ai distaccati negli altri casi di distacco transnazionale.

A questo riguardo è di indubbio rilievo, nel riferimento all'impatto sociale atteso, tenere conto del valore recato dall'intervento regolatorio al principio della parità di retribuzione che è attuato in relazione non solo alla parità tra uomini e donne, ma anche tra lavoratori con contratti a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili, tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno e tra lavoratori assunti tramite agenzia interinale e lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice. Tale principio include il divieto di qualsiasi misura che possa, direttamente o indirettamente, dare luogo a una discriminazione effettuata sulla base della nazionalità.

Non si ravvisano, infine, impatti ambientali.

4.2 Impatti specifici

A. Effetti sui lavoratori e sulle PMI (Test PMI)

L'impatto che ci si attende con l'intervento legislativo in parola è quello dell'emersione, e della conseguente riduzione, di forme diffuse di distacco illecito e di fattispecie di abuso dei diritti dei lavoratori con una speculare facilitazione della libera circolazione dei lavoratori nell'ambito dell'Unione Europea. Di pari rilevanza risulta l'impatto per le imprese nei confronti delle quali è garantita la parità di condizioni nella dialettica del mercato interno e il libero svolgimento della prestazione di servizi nel territorio di un altro Stato membro.

B. Effetti sulla concorrenza

L'intervento normativo in parola migliora le condizioni di concorrenza del mercato nazionale, favorendo la competitività del Paese, nonché quelle all'interno di tutto il mercato europeo.

A presidio del suindicato obiettivo di miglioramento del funzionamento del mercato e di eliminazione di pratiche di concorrenza sleale e di *dumping* sociale, sono posti precisi obblighi di comunicazione, che, unitamente alla cooperazione amministrativa, assicurano una maggiore efficacia dell'azione ispettiva e un incisivo intervento sulle imprese.

C. Oneri informativi

L'art. 10, del decreto legislativo n. 136 del 2016 regola la c.d. *comunicazione preventiva di distacco* che deve essere ordinariamente resa dall'impresa che distacca lavoratori in Italia. La disposizione viene integrata dallo schema di decreto con la nuova lettera i-bis) che introduce un obbligo informativo specificamente riferito alle ipotesi del c.d. "*distacco a catena*". In questo caso, infatti l'agenzia di somministrazione con sede in altro Stato membro dalla quale origina il distacco deve fornire anche l'indicazione dei dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia. Il costo amministrativo a carico dell'agenzia di somministrazione può essere considerato marginale trattandosi di mera informazione aggiuntiva.

In riferimento altresì all'art. 10 bis dello schema di decreto in parola, in attuazione dell'articolo 1 lett. c) della direttiva 2018/957/UE si introducono obblighi informativi a carico dell'impresa utilizzatrice nei confronti di altra impresa o di agenzia di somministrazione e, pertanto, non dovendosi rendere comunicazione alla Pubblica Amministrazione, non si configura onere amministrativo.

D. Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea

L'intervento normativo rispetta il criterio di cui alla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, 16 gennaio 2013, che disciplina i livelli minimi di regolazione europea, come definiti, ai sensi dell'articolo 14, comma 24-ter, della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Non si introducono livelli di regolazione superiore a quelli minimi richiesti dalla direttiva.

4.3 Motivazione dell'opzione preferita

L'opzione scelta, oggetto dell'intervento normativo in esame, che implica la modifica e l'integrazione del già vigente decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, è risultata preferibile rispetto a quella di un intervento *ex novo*, permettendo di far confluire in maniera organica in un unico testo normativo tutte le disposizioni vigenti in materia, garantendo d'altra parte piena conformità alla normativa comunitaria.

Il non intervento, come detto (cfr. Sezione 3), avrebbe dato luogo ad una procedura di infrazione.

5.1 Attuazione

Non sono previste specifiche modalità di attuazione, al di là di quelle ascrivibili al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dotato di competenze istituzionali nella gestione e nel monitoraggio del sito web sul distacco.

In forza dell'emanazione di apposito decreto ministeriale, si provvederà all'aggiornamento del predetto sito, alla luce delle novità introdotte al fine di rafforzare la tutela dei lavoratori distaccati in Italia (relativamente ad es. a retribuzione e suoi elementi costitutivi, condizioni di alloggio adeguate, ecc.). Nel suddetto decreto saranno indicate, inoltre, le modalità con cui l'impresa con sede in uno Stato membro che distacca lavoratori in Italia deve effettuare la notifica cd. "motivata", in caso di "distacco di lunga durata". Anche con riguardo a ciò seguirà un aggiornamento del sito web di cui si discute.

In tale contesto, riveste un ruolo di rilievo l'Osservatorio sul distacco, costituito di recente ad opera del decreto ministeriale 15 maggio 2019, n. 52, e composto dai rappresentanti governativi e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale dei lavoratori e dei datori di lavoro. L'Osservatorio è incaricato di eseguire il monitoraggio sul distacco dei lavoratori, al fine di garantire un'efficace diffusione delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione tra imprese e lavoratori.

5.2 Monitoraggio

Un ruolo rilevante viene svolto dagli organi di monitoraggio e controllo, in Italia rappresentati principalmente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e dalle relative sedi territoriali (ITL), che si occuperanno di vigilare sul rispetto delle nuove disposizioni introdotte, con applicazione delle relative sanzioni in caso di violazione delle stesse.

CONSULTAZIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'AIR

La normativa introdotta con il presente decreto è di attuazione della direttiva europea, rispetto alla quale sussiste l'obbligo di recepimento.

In fase di predisposizione del predetto schema di decreto, sono state, altresì, consultate in data 17 febbraio 2020, le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori

di lavoro e dei lavoratori, al fine di condividere, entro i limiti dello stretto recepimento della direttiva, gli aspetti di maggiore criticità. In particolare sono state poste all'attenzione dello scrivente le seguenti tematiche: oggetto e ambito di applicazione della disciplina, notifica preventiva, nozione di retribuzione, contratti collettivi, aggiornamento del sito web ministeriale, durata del distacco, azione in giudizio da parte dei sindacati, cooperazione tra le autorità, sanzione in caso di distacco illegittimo.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

L'intervento normativo si rende necessario al fine di garantire la piena conformità dell'ordinamento nazionale alle disposizioni della direttiva (UE) 957/2018, nonché la piena adesione al principio informatore dell'intera direttiva, dato dal principio di parità di trattamento (meglio, dal ravvicinamento delle tutele) tra lavoratori distaccati e locali, onde evitare una procedura di infrazione ai danni del Governo italiano.

Tabella 1.1 - Numero di Lavoratori per Sede del Distacco e Genere

REGIONE SEDE DISTACCO	PROVINCIA DISTACCO	GENERE LAVORATORE		TOTALE GENERE LAVORATORE
		MASCHI	FEMMINE	
ABRUZZO	CHIETI	349	28	377
	L'AQUILA	97	1	98
	PESCARA	158	10	168
	TERAMO	193	12	205
BASILICATA	MATERA	69	3	72
	POTENZA	620	7	626
BOLZANO	BOLZANO-BOZEN	2.621	236	2.849
CALABRIA	CATANZARO	203	24	227
	COSENZA	322	109	431
	CROTONE	141	45	186
	REGGIO CALABRIA	135	5	140
CAMPANIA	VIBO VALENTIA	46	58	104
	AVELLINO	981	39	1.011
	BENEVENTO	87		87
	CASERTA	499	7	506
	NAPOLI	614	53	666
	SALERNO	366	69	435
EMILIA ROMAGNA	BOLOGNA	2.434	256	2.675
	FERRARA	390	14	404
	FORLÌ E CESENA	354	54	408
	MODENA	610	99	707
	PARMA	396	11	407
	PIACENZA	756	27	783
	RAVENNA	727	35	762
	REGGIO EMILIA	451	42	493
	RIMINI	520	65	585
	FRIULI VENEZIA GIULIA	GORIZIA	2.789	92
PORDENONE		485	14	499
TRIESTE		1.207	49	1.256
UDINE		1.531	49	1.578
FROSINONE		188	14	202
LAZIO	LATINA	138	6	144
	RIETI	63		63
	ROMA	2.959	497	3.435
	VITERBO	16	7	23
LIGURIA	GENOVA	1.740	40	1.779
	IMPERIA	100	3	103
	LA SPEZIA	708	4	712
	SAVONA	85	3	88
LOMBARDIA	BERGAMO	1.156	125	1.278
	BRESCIA	1.000	87	1.083
	COMO	399	49	445
	CREMONA	431	11	441
	LECCO	281	53	334
	LODI	443	8	451
	MANTOVA	941	73	1.013
	MILANO	8.522	1.182	9.661
	MONZA E BRIANZA	646	53	699
	PAVIA	726	17	743
	SONDRIO	140	17	155
	VARESE	791	93	880
	MARCHE	ANCONA	721	38
ASCOLI PICENO		129	5	134
FERMO		49	3	52
MACERATA		88	18	106
PESARO E URBINO		419	54	473

REGIONE SEDE DISTACCO	PROVINCIA DISTACCO	GENERE LAVORATORE		TOTALE GENERE LAVORATORE
		MASCHI	FEMMINE	
MOLISE	CAMPOBASSO	119		119
	ISERNA	11		11
PIEMONTE	ALESSANDRIA	473	8	479
	ASTI	109	3	112
	BIELLA	128	2	129
	CUNEO	1.018	59	1.073
	NOVARA	478	21	498
	TORINO	2.558	192	2.744
	VERBANO CUSIO OSSOLA	151	26	176
	VERCELLI	190	10	200
PUGLIA	BARI	702	54	753
	BARLETTA-ANDRIA-TRANI	36	2	38
	BRINDISI	98	19	117
	FOGGIA	351	66	417
	LECCE	476	56	532
	TARANTO	313	14	327
	SARDEGNA	CAGLIARI	358	24
	NUORO	75	35	110
	ORISTANO	30	4	34
	SASSARI	404	271	672
	SUD SARDEGNA	76	94	168
SICILIA	AGRIGENTO	51		51
	CALTANISSETTA	57	5	62
	CATANIA	204	17	220
	ENNA	13		13
	MESSINA	368	53	420
	PALERMO	632	20	652
	RAGUSA	25	4	28
	SIRACUSA	895	3	898
	TRAPANI	67	9	76
	TOSCANA	AREZZO	78	9
	FIRENZE	1.226	126	1.349
	GROSSETO	87	47	133
	LIVORNO	606	163	769
	LUCCA	186	17	202
	MASSA CARRARA	335	4	338
	PISA	228	9	237
	PISTOIA	96	10	106
	PRATO	13		13
	SIENA	99	40	137
TRENTO	TRENTO	1.037	99	1.132
UMBRIA	PERUGIA	254	11	263
	TERNI	69	1	70
VAL D'AOSTA	AOSTA	284	171	453
VENETO	BELLUNO	578	57	633
	PADOVA	1.495	37	1.529
	ROVIGO	602	3	605
	TREVISO	1.536	58	1.590
	VENEZIA	2.042	90	2.129
	VERONA	2.531	684	3.198
	VICENZA	894	23	914
Totale complessivo		47.695	5.711	53.206



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER I RAPPORTI CON IL PARLAMENTO

Largo Chigi, 19 – 00187 Roma – Tel. 06.6779.2821 – Fax 06.67792859

UFFICIO II

DRP/II/XVIII/D91/20

Roma, data del protocollo

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DRP 0005019 P-4.20.5

del 04/08/2020



28960189

Senato della Repubblica
- Servizio dell'Assemblea
segreteriaassemblea@pec.senato.it

ROMA

OGGETTO: schema di decreto legislativo, di attuazione della direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (atto Governo n. 187).

Facendo seguito alla nota in data 27 luglio 2020, con la quale è stato trasmesso lo schema di decreto legislativo in oggetto, si allega alla presente la relazione sull'analisi tecnico-normativa (ATN).

Il Direttore
Cons. Fulvia Beatrice

ANALISI TECNICO - NORMATIVA

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2018/957 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 28 GIUGNO 2018, RECANTE MODIFICA DELLA DIRETTIVA 96/71/CE RELATIVA AL DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI.

PARTE I - ASPETTI TECNICO NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo - Coerenza con il programma di Governo

L'obiettivo dell'intervento normativo proposto risiede nella necessità di dare attuazione a quanto previsto dalla direttiva (UE) 2018/957/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018 (di seguito anche solo "la direttiva") recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi al fine di ricercare un miglior equilibrio tra la tutela dei lavoratori distaccati, da un lato, e il diritto delle imprese di poter esercitare la libera prestazione di servizi senza particolari restrizioni, dall'altro. In particolare, la direttiva in parola, nel modificare la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (c.d. direttiva madre in tema di distacco), la cui adozione è ormai risalente, intende rafforzare il principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione tra lavoratori "locali" e lavoratori distaccati, attraverso la riaffermazione del principio per cui le imprese distaccatarie sono tenute a garantire ai lavoratori distaccati le medesime condizioni riconosciute ai dipendenti "interni" sulla base delle disposizioni normative e della contrattazione collettiva vigenti.

2) Analisi del quadro normativo nazionale

Il quadro normativo nazionale non risulta conforme alla direttiva 2018/957. Pertanto lo schema di decreto, nel recepire la direttiva 2018/957/UE consente di adeguare l'ordinamento nazionale a quello comunitario nel settore del distacco transnazionale dei lavoratori.

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.

Le norme proposte incidono sul decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136 recante "*Attuazione della 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»).*

4) Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.

L'intervento normativo in oggetto risulta compatibile con i principi costituzionali.

5) Analisi della compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie a statuto speciale, nonché degli enti locali.

Lo schema di decreto legislativo in questione non incide sulle competenze e le funzioni delle Regioni.

6) Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

Non si rilevano profili di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, di cui alle previsioni dell'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa

Il presente schema di decreto legislativo non comporta alcun intervento di rilegificazione.

8) Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter

Ad oggi non risulta all'esame del Parlamento progetto di legge vertente su materia analoga.

9) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

In materia non si registrano pronunce giurisprudenziali né giudizi di costituzionalità pendenti su medesimo o analogo oggetto.

PARTE II - CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario

Lo schema di provvedimento in esame trova il suo fondamento nella necessità di conformarsi alla direttiva del Consiglio dell'Unione europea 2018/957 del 28 giugno 2018.

11) Verifica dell'esistenza di procedure d'infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto

Non risultano procedure d'infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto. Si segnala che in data 18 ottobre 2016 la Commissione EU ha aperto nei confronti dell'Italia il caso EU PILOT 8962/16/MOVE sollevando dubbi in riferimento all'applicazione della direttiva 96/71/CE con riferimento al settore del trasporto su strada. Il caso è stato poi congelato nelle more del riordino del medesimo settore.

12) Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.

L'intervento normativo in oggetto risulta compatibile con i principi in materia.

13) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi dinanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità europee sul medesimo o analogo oggetto.

Non si rilevano linee prevalenti della giurisprudenza al riguardo.

14) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi dinanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

Non si rilevano linee prevalenti della giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo sulla materia oggetto del decreto legislativo in oggetto.

15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea

Non si dispone di elementi sufficienti per fornire le informazioni richieste.

PARTE III - ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso

Lo schema di decreto (articolo 1, comma 1, lettera b), n. 1) modifica altresì l'articolo 2 del decreto legislativo 17 luglio 2016 n. 136, contenente le <Definizioni>, in particolare con l'introduzione della precisazione, al comma 1, lettera d), in corrispondenza della definizione di <lavoratore distaccato>, che "Il lavoratore è altresì considerato distaccato nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis e anche quando dipende da una agenzia di somministrazione con sede in Italia". La precisazione è stata ritenuta necessaria al fine di un espresso adeguamento, anche sotto tale profilo, del testo del decreto n. 136 a quello della direttiva 2018/957/UE.

2) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi

Da un'analisi delle previsioni contenute nel progetto risulta la correttezza dei riferimenti normativi in esso contenuti.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti

Il decreto in esame introduce modifiche e integrazioni alle disposizioni vigenti.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo

Il testo in esame non prevede alcuna abrogazione.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di riviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente

Non risultano disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi, né alcuna riviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo

Non risultano deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione

Non è previsto alcun successivo atto attuativo.

- 8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati o riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.**

Allo stato, non appare necessario acquisire o commissionare elaborazioni statistiche in relazione alla materia oggetto di regolazione.