

Bruxelles, 24 ottobre 2017
(OR. en)

13612/17

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

**SOC 677
EMPL 518
COMPET 698
MI 744
CODEC 1668
JUSTCIV 252**

NOTA

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	delegazioni
n. doc. prec.:	13153/17
n. doc. Comm.:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO recante modifica della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi - Orientamento generale

Si allega per le delegazioni il testo dell'orientamento generale sulla direttiva in oggetto, approvato dal Consiglio EPSCO nella sua 3569^a sessione tenutasi il 23 ottobre 2017.

Le modifiche rispetto alla proposta della Commissione (doc. 6987/16) sono indicate in **grassetto**, le soppressioni sono contrassegnate da [...]; le modifiche rispetto alla precedente proposta di compromesso della presidenza (allegato I del doc. 13153/17) e convenute durante la sessione del Consiglio sono indicate in **grassetto sottolineato**, le soppressioni sono contrassegnate da [...].

[...]

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
del**

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 53, paragrafo 1, e
l'articolo 62,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

¹ **GU C 75 del 10.3.2017, pag. 81.**

considerando quanto segue:

- (1) La libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi sono principi fondamentali del mercato interno [...], sanciti dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). L'applicazione di tali principi è ulteriormente sviluppata dall'Unione e **mira a** garantire la parità di condizioni per le imprese e il rispetto dei diritti dei lavoratori.
- (2) La libera prestazione dei servizi include il diritto delle imprese di prestare servizi in un altro Stato membro nel quale esse possono distaccare temporaneamente i propri lavoratori ai fini della prestazione di [...] servizi.
- (3) A norma dell'articolo 3 del **trattato sull'Unione europea**, l'Unione **deve promuovere** la giustizia e la protezione sociali. **A norma dell'articolo 9 del TFUE, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche [...]** l'Unione **deve tenere conto delle esigenze connesse con la promozione di** un elevato livello di occupazione, **la garanzia di** un'adeguata protezione sociale e **la lotta contro** l'esclusione sociale.
- (4) A quasi vent'anni dalla sua adozione **si è reso** necessario valutare se **la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio**² consegua ancora il giusto equilibrio tra la necessità di promuovere la libera prestazione dei servizi e quella di tutelare i diritti dei lavoratori distaccati.
- (5) Il principio della parità di trattamento e il divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità sono sanciti dal diritto dell'**Unione** sin dai trattati istitutivi. Il principio della parità di retribuzione è stato attuato mediante atti di diritto derivato, riferendosi non solo alla parità tra uomini e donne ma anche tra lavoratori con contratti a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili, tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno e tra lavoratori tramite agenzia interinale e lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice.

² **Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1).**

(6) [...]

(7) [...]

(7 bis) Le autorità nazionali competenti, in conformità degli ordinamenti e/o delle pratiche nazionali, dovrebbero essere in grado di verificare che le condizioni dell' [...] alloggio per i lavoratori distaccati fornito dai datori di lavoro siano in linea con le pertinenti disposizioni nazionali in vigore nello Stato membro ospitante che potrebbero applicarsi anche ai lavoratori distaccati.

(7 ter) I lavoratori distaccati inviati temporaneamente dal loro normale luogo di lavoro nel territorio dello Stato membro in cui sono distaccati a un altro luogo di lavoro dovrebbero ricevere almeno le stesse [...] indennità - o lo stesso rimborso - a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali che si applicano ai lavoratori locali in tale Stato membro. Lo stesso dovrebbe applicarsi alle spese sostenute da un lavoratore distaccato nel caso in cui sia tenuto a recarsi al suo normale luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio è distaccato e fare da esso ritorno. Tuttavia, il "nocciolo duro" dei diritti protettivi non dovrebbe essere esteso alle indennità o al rimborso a copertura delle spese relative al [...] fatto che un lavoratore distaccato ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 96/71/CE non si trova nello Stato membro in cui lavora abitualmente. Il doppio pagamento delle spese di viaggio, vitto e alloggio dovrebbe essere evitato.

(8) Il distacco è di natura temporanea e il lavoratore distaccato generalmente rientra nel paese d'origine dopo aver effettuato i lavori per i quali è stato distaccato. Tuttavia, in considerazione della lunga durata di determinati distacchi, e riconoscendo il nesso fra il mercato del lavoro del paese ospitante e i lavoratori distaccati per tali periodi di lunga durata, è necessario stabilire che, in caso di distacco per periodi superiori a 12 mesi, i paesi ospitanti dovrebbero provvedere affinché le imprese che distaccano lavoratori nel loro territorio garantiscano una serie aggiuntiva di condizioni applicabili in via obbligatoria ai lavoratori nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.

- (9) È necessario garantire una maggiore protezione dei lavoratori per salvaguardare la libera prestazione dei servizi su base equa sia a lungo che breve termine, in particolare evitando l'abuso dei diritti garantiti dai trattati. Le norme che garantiscono tale protezione dei lavoratori, tuttavia, non possono pregiudicare il diritto delle imprese che distaccano lavoratori nel territorio di un altro Stato membro di invocare la libera prestazione dei servizi anche nei casi in cui la durata del distacco è superiore a 12 mesi. Qualsiasi disposizione applicabile a lavoratori distaccati nel contesto di un distacco la cui durata è superiore a 12 mesi dunque deve essere compatibile con tale libertà. Secondo la giurisprudenza costante le restrizioni alla libera prestazione dei servizi sono ammissibili solo se giustificate da motivi imperativi di interesse generale e se sono proporzionate e necessarie.
- (9 bis) La serie aggiuntiva di condizioni che devono essere garantite dall'impresa che distacca lavoratori in un altro Stato membro dovrebbe coprire anche i lavoratori che sono distaccati in sostituzione di altri lavoratori distaccati, al fine di garantire che tali sostituzioni non vengano utilizzate per aggirare le norme altrimenti applicabili.
- (9 ter) Come nel caso della direttiva 96/71/CE, la presente direttiva dovrebbe lasciare impregiudicata l'applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004³ e del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio⁴.

³ Regolamento (CE) n 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

⁴ Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

- (10) **A causa dell'elevato grado di mobilità che caratterizza il lavoro nel settore del trasporto internazionale su strada, l'attuazione della presente direttiva in questo settore solleva particolari problematiche e difficoltà di natura giuridica, [...] che saranno affrontate mediante norme specifiche per il trasporto su strada anche rafforzando la lotta contro frodi e violazioni, nel quadro del pacchetto sulla mobilità.**
- (11) In un mercato interno competitivo i prestatori di servizi competono non solo sulla base del costo del lavoro ma anche **sulla base di** fattori quali la produttività e l'efficienza, oppure la qualità e l'innovazione dei loro beni e servizi.
- (11 bis) **La presente direttiva non dovrebbe pregiudicare in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e a livello dell'Unione, ivi compresi il diritto o la libertà di sciopero e il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, secondo gli ordinamenti e/o le pratiche nazionali, né dovrebbe pregiudicare il diritto di negoziare, concludere e applicare accordi collettivi e promuovere azioni collettive secondo gli ordinamenti e/o le pratiche nazionali.**
- (12) Rientra nella sfera di competenza degli Stati membri stabilire norme sulla retribuzione in conformità ai rispettivi ordinamenti e/o alle rispettive pratiche. [...]
- (12 bis) **Il concetto di "retribuzione" dovrebbe includere, ma senza limitarsi ad essi, tutti gli elementi delle tariffe minime salariali elaborate dalla Corte di giustizia dell'Unione europea.**

(12 ter) [...] Per il raffronto fra la retribuzione corrisposta al lavoratore distaccato e la retribuzione dovuta a norma degli ordinamenti e/o delle pratiche dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore, si dovrebbe tenere in considerazione l'importo lordo della retribuzione. Si dovrebbero raffrontare gli importi lordi complessivi della retribuzione anziché i singoli elementi della retribuzione resi obbligatori ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1 [...]. Al fine di garantire trasparenza e assistere le autorità competenti nello svolgimento di verifiche e controlli, è tuttavia necessario che gli elementi facenti parte della retribuzione possano essere individuati in modo sufficientemente dettagliato in conformità del diritto e delle prassi nazionali dello Stato membro di invio. Come previsto all'articolo 3, paragrafo 7, della direttiva 96/71/CE, le indennità specifiche per il distacco dovrebbero essere considerate parte della retribuzione. Tali indennità dovrebbero quindi essere tenute in considerazione per il raffronto, a meno che non riguardino le spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio.

(12 quater) (nuovo) Le indennità specifiche per il distacco spesso perseguono varie finalità. Nella misura in cui il loro obiettivo è il rimborso delle spese sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio, la direttiva 96/71/CE prevede che non debbano essere considerate parte della retribuzione. In considerazione dell'importanza delle indennità specifiche per il distacco, si dovrebbe evitare l'incertezza riguardo a quali parti di tali indennità siano destinate al rimborso delle spese. Tali indennità dovrebbero essere considerate versate a titolo di rimborso delle spese a meno che le condizioni derivanti dalle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, dai contratti collettivi o dagli accordi contrattuali che si applicano al rapporto di lavoro definiscano quali parti delle indennità sono destinate al rimborso delle spese.

- (13) Gli elementi della retribuzione e **altre condizioni di lavoro e di occupazione** in conformità alla legislazione nazionale o ai contratti collettivi di applicazione generale dovrebbero essere chiari e trasparenti per tutti i prestatori di servizi e **i lavoratori distaccati**. **Oltre ai requisiti di cui all'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio⁵**, è quindi giustificato imporre agli Stati membri l'obbligo di pubblicare, sull'unico sito web previsto da **tale articolo**, gli elementi costitutivi della retribuzione e **la serie aggiuntiva di condizioni applicabili ai distacchi di lunga durata**. [...] **La proporzionalità di eventuali sanzioni imposte a un prestatore di servizi per il mancato rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere garantite ai lavoratori distaccati potrebbe tenere in considerazione, in particolare, se le informazioni pubblicate sull'unico sito web nazionale in materia di condizioni di lavoro e di occupazione sono fornite a norma dell'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, compreso il rispetto dell'autonomia delle parti sociali.** [...]
- (14) [...]
- (14 bis) [...]
- (14 ter) (nuovo) **Nel quadro della lotta alle frodi connesse al distacco, la piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato⁶, creata dalla decisione (UE) 2016/344, nell'ambito del suo mandato, dovrebbe partecipare al monitoraggio e alla valutazione di casi di frode (da rendere anonimi a seconda dei casi), migliorare l'attuazione e l'efficacia della cooperazione amministrativa fra gli Stati membri, sviluppare meccanismi di allerta e prestare assistenza e sostegno alla cooperazione amministrativa rafforzata e agli scambi di informazioni tra gli uffici di collegamento. Per svolgere tali attività, la piattaforma deve operare in stretta collaborazione con il comitato di esperti sul distacco dei lavoratori.**

⁵ **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 il regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") (GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11).**

⁶ **Decisione (UE) 2016/344 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2016, relativa all'istituzione di una piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato (GU L 65 dell'11.3.2016, pag.12).**

(14 quater) (nuovo) Il carattere transnazionale di talune situazioni di frode o abuso connesse al distacco giustifica l'adozione di misure concrete volte a rafforzare la dimensione transnazionale di ispezioni, indagini e scambi di informazioni tra le autorità competenti degli Stati membri interessati. A tal fine, nell'ambito della cooperazione amministrativa prevista dalla direttiva 96/71/CE e dalla direttiva 2014/67/UE, in particolare dall'articolo 7, paragrafo 4, le autorità nazionali competenti dovrebbero disporre dei mezzi necessari per segnalare situazioni del genere e scambiare informazioni volte a prevenire e reprimere tali frodi. Nell'ambito del suo mandato, la piattaforma europea costituisce il pertinente quadro per agevolare lo scambio di informazioni e la cooperazione tra gli Stati membri.

(15) La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁷ relativa al lavoro tramite agenzia interinale rispecchia il principio secondo il quale le condizioni di base di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se essi fossero assunti dall'impresa utilizzatrice per svolgere lo stesso lavoro. **Tale principio dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori tramite agenzia interinale distaccati in un altro Stato membro. Ove si applichi detto principio, l'impresa utilizzatrice dovrebbe informare l'agenzia interinale circa le condizioni di lavoro e la retribuzione che applica per i propri lavoratori. Gli Stati membri possono, a determinate condizioni, prevedere deroghe al principio della parità di trattamento / parità di retribuzione a norma dell'articolo 5, paragrafi 2 e 3, della direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Qualora si applichi tale deroga, l'agenzia interinale non necessita delle informazioni concernenti le condizioni di lavoro applicate dall'impresa utilizzatrice e pertanto il requisito di informazione non dovrebbe applicarsi. Gli Stati membri dovrebbero garantire che l'impresa utilizzatrice informi l'agenzia interinale circa i lavoratori distaccati che svolgono temporaneamente un'attività lavorativa in uno Stato membro diverso dallo Stato membro in cui sono distaccati, al fine di consentire al datore di lavoro di applicare, se del caso, le condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli per i lavoratori distaccati.**

⁷ Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

- (16) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi⁸, gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra gli elementi costitutivi di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1
Modifiche della direttiva 96/71/CE

La direttiva 96/71/CE è così modificata:

- 1) [...]
- 2) l'articolo 3 è così modificato:
 - a) il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

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

 - disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o
 - contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8:

⁸ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;
- c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;
- d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro interinale;
- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;

g bis)[...]

g ter)[...] indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali; la presente lettera si applica esclusivamente alle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute da un lavoratore distaccato quando lo stesso debba recarsi al suo normale luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e fare da esso ritorno, ovvero quando sia inviato temporaneamente dal datore di lavoro da tale luogo di lavoro a un altro luogo di lavoro. Non si applica alle indennità o al rimborso a copertura delle spese relative al fatto che il lavoratore, durante il periodo di distacco di cui all'articolo 1, paragrafo 3, non si trova nello Stato membro in cui lavora abitualmente.

Ai fini della presente direttiva **il concetto di retribuzione è determinato dagli ordinamenti e/o dalle pratiche nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato** e con esso si intendono tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale e/o, in mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati, da altri contratti collettivi o arbitrati ai sensi del paragrafo 8, secondo comma, **in tale** Stato membro [...].

Fatto salvo l'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri pubblicano sull'unico sito web ufficiale nazionale di cui [...] **allo stesso articolo, informazioni concernenti quanto segue:**

- a) **gli elementi costitutivi della retribuzione in conformità dell'articolo 3, paragrafo 1, primo comma, lettera c); e**
- b) **tutte le condizioni di lavoro e di occupazione in conformità dell'articolo 3, paragrafo 1 -a).**

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

a bis) è aggiunto il paragrafo seguente:

"1 -a) Quando la durata effettiva di un distacco supera 12 mesi, gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente da quale legislazione si applica al rapporto di lavoro, l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantisca ai lavoratori distaccati nel loro territorio, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro fissate da:

- a) disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o**
- b) contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, a norma del paragrafo 8.**

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

- a) procedure, formalità e condizioni della conclusione e della cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza;**
- b) regimi pensionistici integrativi di categoria.**

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

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

Ai fini del presente articolo, il concetto di "stesse mansioni nello stesso posto" è determinato tenendo in considerazione, tra le altre cose, la natura del servizio da prestare, i lavori da effettuare e l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro.";

b) [...]

c) è aggiunto il paragrafo seguente:

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

Gli Stati membri provvedono affinché l'impresa utilizzatrice informi le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), circa:

1) le condizioni che applica in materia di condizioni di lavoro e retribuzione nella misura prevista dal primo comma del presente paragrafo e

2) i lavoratori distaccati che svolgono temporaneamente un'attività lavorativa in uno Stato membro diverso dallo Stato membro in cui sono distaccati.";

c bis) 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 integrante 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. Qualora dalle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al rapporto di lavoro non risulti se e nel caso quali elementi di un'indennità specifica per il distacco siano versati a titolo di rimborso delle spese o facciano parte della retribuzione, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco.";

d) il paragrafo 9 è così modificato:

"Fatto salvo l'articolo 3, paragrafo 1 ter, gli Stati membri possono prevedere che l'impresa di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantisca ai lavoratori a norma dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), il beneficio delle condizioni, diverse da quelle di cui all'articolo 3, paragrafo 1 ter, che sono applicabili ai lavoratori temporanei nello Stato membro in cui è eseguito il lavoro.";

e) [...] il paragrafo 10 è sostituito dal seguente:

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

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

"Le attività di cui all'articolo 3 comprendono tutte le attività del settore edilizio riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici e in particolare i lavori seguenti:".

Articolo 2

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

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

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

- 2 -a)**(nuovo) La presente direttiva si applica al settore del trasporto su strada a decorrere dalla data di entrata in vigore di un atto legislativo che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione e fissa norme specifiche relativamente alla direttiva 96/71/CE e la direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada.**

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni fondamentali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
3. **La Commissione riesamina l'applicazione e l'attuazione della presente direttiva. Entro otto anni dall'entrata in vigore della presente direttiva la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'applicazione e attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, le modifiche e gli emendamenti necessari alla presente direttiva.**

Articolo 3

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

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, il

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente
