



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 21.3.2012  
SWD(2012) 64 final

**DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE**

**SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO**

*che accompagna il documento*

**Proposta di**

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

**concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori  
nell'ambito di una prestazione di servizi  
(Testo rilevante ai fini del SEE)**

e

**Proposta di**

**REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO**

**sull'esercizio del diritto di promuovere azioni collettive nel quadro della libertà di  
stabilimento e della libera prestazione di servizi  
(Testo rilevante ai fini del SEE)**

{ COM(2012) 130 final }  
{ COM(2012) 131 final }  
{ SWD(2012) 63 final }

# DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

## SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

*che accompagna il documento*

**Proposta di**

### **DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

**concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi  
(Testo rilevante ai fini del SEE)**

e

**Proposta di**

### **REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO**

**sull'esercizio del diritto di promuovere azioni collettive nel quadro della libertà di stabilimento e della libera prestazione di servizi  
(Testo rilevante ai fini del SEE)**

#### **1. INTRODUZIONE**

La direttiva 96/71/CE<sup>1</sup> (nel seguito "la direttiva"), che si basa sull'articolo 53, paragrafo 1, e sull'articolo 62 del TFUE, definisce le condizioni di lavoro essenziali che devono obbligatoriamente essere rispettate nel paese in cui le imprese distaccano temporaneamente lavoratori. La prestazione transfrontaliera di servizi ne viene notevolmente facilitata, in quanto il prestatore di servizi non è tenuto a conoscere e ad applicare l'intera normativa vigente in materia di lavoro nel paese ospitante. La direttiva assicura al tempo stesso un livello elevato di tutela dei lavoratori distaccati e permette di evitare che le condizioni di lavoro nel paese ospitante si deteriorino per effetto della concorrenza.

I lavoratori distaccati rientrano in tre categorie: i lavoratori distaccati nell'ambito di un contratto di servizi, i lavoratori trasferiti all'interno di una società e i lavoratori alle dipendenze agenzie di lavoro temporaneo. Le condizioni di lavoro essenziali definite all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva, sono le seguenti: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite; tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo; salute, sicurezza e igiene sul luogo di lavoro; provvedimenti di tutela riguardo

---

<sup>1</sup> 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.

alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Gli Stati membri devono inoltre applicare ai lavoratori distaccati tali condizioni quando sono stabilite da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8. Gli Stati membri hanno la facoltà di imporre le condizioni di lavoro stabilite da tali contratti collettivi o arbitrati per quanto attiene ad attività diverse dall'edilizia (articolo 3, paragrafo 10, secondo trattino) e in materie diverse da quelle di cui all'articolo 3, paragrafo 1, laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico (articolo 3, paragrafo 10, primo trattino), nel rispetto del diritto primario.

Inoltre, la direttiva contiene agli articoli 4, 5 e 6 disposizioni sull'accesso all'informazione, la cooperazione amministrativa, l'esecuzione degli obblighi e la competenza giudiziaria.

## **2. RACCOLTA DI INFORMAZIONI E CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE**

Dal 2009 la Commissione ha effettuato quattro studi di valutazione ex post sugli aspetti sociali, economici e giuridici del distacco. Per preparare la valutazione d'impatto, nel 2011 è stato realizzato da un consulente esterno uno studio di valutazione ex ante. Sono stati presi in considerazione i lavori del comitato di esperti sul distacco dei lavoratori, in particolare il progetto pilota sullo scambio elettronico di informazioni mediante un'applicazione separata e specifica del sistema d'informazione del mercato interno (IMI) nel campo del distacco dei lavoratori.

La Commissione ha svolto una consultazione pubblica su 50 proposte per il rilancio del mercato unico (comunicazione "Verso un atto per il mercato unico" del 27 ottobre 2010), tra cui due proposte concernenti le iniziative legislative valutate da questa valutazione d'impatto. Il 27 e 28 giugno 2011 la Commissione ha organizzato una conferenza sui diritti sociali fondamentali e il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, svoltasi a Bruxelles con la partecipazione delle principali parti interessate (Stati membri, parti sociali a livello UE e nazionale, istituzioni UE, organizzazioni internazionali, docenti universitari e ricercatori). In questa occasione le parti interessate e i principali attori politici hanno avuto un'ulteriore possibilità di esprimere il loro punto di vista sulle posizioni della Commissione per quanto riguarda le opzioni di carattere normativo e il possibile contenuto delle iniziative legislative annunciate nell'atto per il mercato unico: un "regolamento Monti II" e una direttiva di applicazione.

## **3. DEFINIZIONE DEL PROBLEMA**

### **3.1. Il fenomeno del distacco**

#### *3.1.1. Dimensione del fenomeno*

L'unica fonte di dati disponibile a livello UE si basa sulla raccolta sistematica di dati relativi ai certificati E101 (2005-2009) nel campo della sicurezza sociale, effettuata dalla

Commissione in cooperazione con le autorità nazionali.<sup>2</sup> Tuttavia, la base dati ha diversi limiti. Misura il numero dei distacchi, non il numero delle persone distaccate (la stessa persona può essere distaccata più volte). Inoltre, il modulo di sicurezza sociale E101 non è rilasciato a tutti i lavoratori distaccati, o perché non è necessario (i distacchi di oltre 12 mesi non sono considerati ai fini della sicurezza sociale) o perché certe imprese non utilizzano i moduli E101 quando i lavoratori sono distaccati, soprattutto nei casi di distacchi di durata molto breve.

Con queste riserve, si può stimare in un milione circa il numero dei lavoratori distaccati ogni anno dai loro datori di lavoro da uno Stato membro a un altro.

Se si considera la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, nel 2007 il 18,5% dei cittadini UE-27 che prestavano la loro attività in un paese diverso dal proprio era costituito da lavoratori distaccati. Il distacco riguarda comunque soltanto una piccola quota della popolazione attiva (0,4% della popolazione attiva dei paesi di invio UE-15 e 0,7% della popolazione attiva dei paesi di invio UE-12). Mentre il distacco è un fenomeno significativo dal punto di vista della mobilità del lavoro, specie in alcuni paesi e settori, resta un fenomeno di relativamente scarsa entità nel mercato del lavoro UE<sup>3</sup>

### 3.1.2. *Scomposizione settoriale*

I dati disponibili indicano che in media nel 2009 il 55% circa dei lavoratori distaccati operava nei settori industriali. Tra questi, il più importante è quello della costruzione con il 24% del totale dei distacchi. In media il 44% dei distacchi ha interessato il settore dei servizi, nel quale i comparti più rappresentati sono le attività di intermediazione finanziaria e commerciali (16%) e trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (7%). Nel settore della costruzione vi è una forte presenza di PMI in distacco, soprattutto come imprese subappaltatrici.<sup>4</sup>

I risultati di due studi<sup>5</sup> in cui sono stati valutati i fattori che influenzano il fenomeno del distacco indicano come fattori di maggiore rilevanza i seguenti: prossimità geografica, che sembra il fattore principale in grado di spiegare la distribuzione dei flussi di distacco (la direzione e la dimensione del fenomeno); il costo del lavoro nei paesi riceventi; la carenza di manodopera e di qualifiche e la specializzazione, in particolare per il distacco da paesi con elevato costo del lavoro verso altri Stati membri; il tasso di disoccupazione per i paesi di invio (in particolare nei paesi con basso costo del lavoro); il livello di integrazione economica tra Stati membri (di minore rilevanza).

---

<sup>2</sup> Commissione europea (2011), "Il distacco dei lavoratori nell'Unione europea e nei paesi dell'EFTA: relazione sui certificati E101 emessi nel 2008 e 2009"; Commissione europea (2011), "Raccolta di dati amministrativi sui certificati E101 emessi nel 2007".

<sup>3</sup> Cfr. Idea Consult and Ecorys Netherlands, *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union*, Brussels, 2011. Disponibile in: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, *Executive Summary*. Questa percentuale è solo un'indicazione approssimativa (probabilmente sovrastimata) della presenza di lavoratori distaccati tra i cittadini UE-27 che fanno parte della forza lavoro di un paese diverso dal proprio. Infatti, un certificato E101 non corrisponde a un lavoratore equivalente tempo su un anno, e l'indagine sulle forze di lavoro, che fornisce dati sui cittadini stranieri UE-27 nella forza lavoro, non considera i lavoratori distaccati.

<sup>4</sup> Idea Consult (nota 3), studio sul settore della costruzione, pag. 164.

<sup>5</sup> Ismeri Europa, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services, Draft final report*; Idea Consult (nota **Error! Bookmark not defined.**)

### 3.1.3. *Effetti del distacco*

Per quanto abbia una dimensione limitata in rapporto alla forza lavoro complessiva, il distacco dei lavoratori svolge un ruolo importante nella prestazione transfrontaliera di servizi in particolare settori. La possibilità di prestare servizi sul piano internazionale permette, in particolare alle PMI, di espandere la propria attività in tutta Europa. Il distacco offre opportunità di affari e di lavoro, è una fonte di reddito aggiuntivo nei paesi di invio e contribuisce al miglioramento della competitività e dell'efficienza nei paesi riceventi.

Il distacco ha implicazioni per i mercati del lavoro dei paesi d'origine come dei paesi di accoglienza. Crea opportunità di lavoro nei primi e permette di colmare le carenze di competenze e di forza lavoro nei secondi. Il distacco contribuisce quindi a una più efficiente distribuzione della forza lavoro tra i paesi. Può avere però per effetto, nei mercati del lavoro dei paesi ospitanti, la sostituzione dei lavoratori locali con quelli distaccati. La gravità di tale effetto dipenderà dall'esistenza di un'offerta di lavoro eccedentaria in particolari settori e professioni. Al tempo stesso, va sottolineato che, poiché nell'UE la creazione di occupazione è fortemente dipendente dallo sviluppo di un mercato integrato dei servizi, il distacco può contribuire efficacemente a favorire la creazione di posti di lavoro.

## **3.2. I problemi da affrontare**

### 3.2.1. *Problemi relativi all'applicazione, al controllo e al rispetto delle norme che disciplinano le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, compresa la tutela dei loro diritti*

#### 3.2.1.1. Problema 1a: insufficiente informazione dei datori di lavoro e dei lavoratori distaccati

Nonostante l'obbligo di cui all'articolo 4, paragrafo 3, della direttiva, le informazioni relative alle condizioni di lavoro applicabili nello Stato membro ospitante sono spesso difficili da ottenere, diseguali e di qualità insufficiente. Queste informazioni sono di fondamentale importanza perché i prestatori di servizi possano garantire le condizioni di lavoro applicabili e perché i lavoratori distaccati possano far valere i loro diritti.

#### 3.2.1.2. Problema 1b: carenze nelle misure di controllo, monitoraggio e applicazione

Secondo l'articolo 5 della direttiva, gli Stati membri devono garantire il rispetto delle disposizioni della direttiva adottando misure appropriate, in particolare procedure che assicurino il rispetto delle condizioni di lavoro. Le modalità del monitoraggio e dell'applicazione dei diritti conferiti dalla direttiva sono decise dagli Stati membri. Le carenze nelle misure di controllo, monitoraggio e applicazione comportano il grave rischio che le condizioni di lavoro applicabili nello Stato membro ospitante non siano rispettate, in particolare per quanto riguarda la retribuzione, l'orario di lavoro e le condizioni di salute e di sicurezza, e possono anche favorire comportamenti anticoncorrenziali. Tali carenze sono aggravate dalla breve durata di molti dei distacchi, che rende più difficile il compito delle autorità di controllo.

#### 3.2.1.3. Problema 1c: obblighi amministrativi e misure di controllo inutili imposti ai prestatori di servizi

Gli Stati membri devono conformarsi all'obbligo previsto dall'articolo 5 della direttiva nel rispetto del prevalente diritto dell'Unione, in particolare della libertà di prestazione di servizi

come interpretata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Il monitoraggio effettuato nel 2007 ha rivelato che diversi Stati membri impongono ai prestatori di servizi obblighi amministrativi e misure di controllo che sono incompatibili con il prevalente diritto dell'Unione<sup>6</sup>.

#### 3.2.1.4. Problema 1d: carenze per quanto riguarda la cooperazione amministrativa

L'articolo 4, paragrafi 1 e 2, della direttiva impone obblighi per quanto riguarda la cooperazione tra le amministrazioni nazionali e lascia agli Stati membri la responsabilità di creare le condizioni necessarie per tale cooperazione. Tuttavia, le disposizioni della direttiva non sono sufficientemente precise. Il buon funzionamento della cooperazione amministrativa tra gli Stati membri è uno strumento essenziale per il controllo della conformità. La sua virtuale assenza, come si rileva in COM (2007) 304, pregiudica l'applicazione della direttiva e può almeno in parte spiegare altri problemi, come misure di controllo nazionali sproporzionate.

#### 3.2.1.5. Problema 1e: i lavoratori distaccati non sono sufficientemente protetti nelle vertenze riguardanti le condizioni di lavoro

L'articolo 6 della direttiva contiene una clausola di competenza giudiziaria che consente al lavoratore distaccato di far valere nel paese ospitante i diritti che gli sono garantiti dalla direttiva. Tuttavia, vi sono chiare indicazioni del fatto che i lavoratori distaccati non sono sufficientemente tutelati nelle vertenze riguardanti le condizioni di lavoro individuali.

### 3.2.2. *Abuso dello status di lavoratore distaccato per eludere la normativa*

#### 3.2.2.1. Problema 2a: il distacco non è più di natura temporanea o avviene a rotazione

Perché sia giustificata la differenza di trattamento tra i lavoratori distaccati (protezione essenziale) e i lavoratori migranti (parità di trattamento), il distacco deve essere di carattere temporaneo. Se il distacco ha una durata eccessiva, e diventa permanente, la presunzione alla base della differenza di regime giuridico fra queste due categorie di lavoratori non è più valida. La stessa situazione si verifica se lo stesso dipendente o diversi dipendenti sono ripetutamente assunti da un'impresa per essere distaccati in un altro Stato membro per svolgere lo stesso lavoro (distacco a rotazione).

Il problema è dovuto principalmente alla mancanza di criteri che permettano alle autorità degli Stati membri di determinare se un distacco è di carattere temporaneo. La direttiva intende per lavoratore distaccato il lavoratore che, *per un periodo limitato*, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente. Non vi è però alcuna indicazione circa il carattere temporaneo del distacco<sup>7</sup>. La direttiva non prevede un termine prestabilito né enuncia altri criteri per determinare il

---

<sup>6</sup> Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Distacco di lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi - Massimizzare i vantaggi e le potenzialità garantendo la tutela dei lavoratori (COM (2007) 304).

<sup>7</sup> Corte di giustizia dell'Unione europea, sentenza dell'11 dicembre 2003, causa C 215/01 *Schnitzer*; Aukje van Hoek e Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, 2011. Disponibile in: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, p. 46-48, 187-189 (raccomandazioni 1, 11, 12)

carattere temporaneo del soggiorno nel paese ospitante<sup>8</sup>. Non vi è alcun riferimento alla possibilità di distacchi ripetuti per lo stesso lavoro. Tuttavia, la legislazione in materia di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori distaccati<sup>9</sup> fissa un limite di due anni per il distacco ed esclude la possibilità di distacchi ripetuti per uno stesso lavoro.

### 3.2.2.2. Problema 2b: il datore di lavoro non ha un legame effettivo con lo Stato membro di invio

La direttiva prevede che l'impresa distaccante deve essere "stabilita" in uno Stato membro. Questo presuppone l'esistenza di un legame effettivo tra l'impresa e lo Stato membro di invio. La direttiva non stabilisce però i criteri per determinare l'esistenza di un legame effettivo. Le norme amministrative di previdenza sociale che si applicano al distacco sono più esplicite, in quanto stabiliscono criteri che permettono di definire con maggiore precisione il distacco. Per quanto riguarda le attività nello Stato membro di invio, tali norme richiedono che un'impresa svolga abitualmente attività sostanziali nel territorio dello Stato membro in cui è stabilita per poter essere autorizzata a distaccare i propri lavoratori in un altro Stato membro<sup>10</sup>. Per eludere le norme in materia di lavoro e previdenza sociale, datori di lavoro senza scrupoli possono dirigere le loro operazioni che comportino il distacco di lavoratori esclusivamente verso il mercato di un altro Stato membro senza esercitare di fatto alcuna attività economica significativa nel paese in cui sono formalmente registrati.

L'uso di società "cassetta delle lettere" è particolarmente problematico a questo riguardo. Queste società vengono costituite nel paese d'origine al solo scopo di aggirare la legislazione in materia di lavoro e di previdenza sociale spesso di uno specifico Stato membro ospitante.

### 3.2.3. *Problemi connessi all'interpretazione non chiara o controversa delle condizioni di lavoro previste dalla direttiva*

#### 3.2.3.1. Problema 3a: ambito e livello delle condizioni di lavoro

Nei paesi in cui i salari minimi sono stabiliti dalla legge o da contratti collettivi di applicazione generale, la loro applicazione ai lavoratori distaccati è semplice, ma nei paesi in cui non esistono tali strumenti si crea una situazione di incertezza per le imprese e per i lavoratori.

Le autorità dei paesi in cui non esistono salari minimi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi di applicazione generale non hanno valutato in tutta la loro portata le conseguenze dell'incertezza creata dall'assenza di disposizioni relative ai lavoratori distaccati o hanno cercato di evitare che l'applicazione della direttiva avesse un'incidenza sui rispettivi sistemi tradizionali di relazioni industriali.

---

<sup>8</sup> I periodi di precedente occupazione di 6 o 12 mesi nello Stato membro di invio nel contesto del distacco di cittadini di paesi terzi sono stati considerati dalla CGUE incompatibili con l'articolo 56 del TFUE (cause C-445/03, *Commissione contro Lussemburgo*, C-168/04, *Commissione contro Austria*; C-244/04, *Commissione contro Germania*. Cfr. anche Aukje van Hoek e Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, 2011. Disponibile in: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, raccomandazione 12 (rimborso delle spese di viaggio).

<sup>9</sup> Contrariamente al regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

<sup>10</sup> Articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004 in combinato disposto con l'articolo 14, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 987/2009 e decisione A2.

### 3.2.3.2. Problema 3b: livello di tutela non definito per quanto riguarda la nozione di "tariffe minime salariali"

È poco chiaro giuridicamente quali componenti del salario versato facciano parte della tariffa minima salariale nello Stato membro ospitante. La definizione della nozione di tariffe minime salariali è in via di principio materia di competenza dello Stato membro ospitante, come è esplicitamente indicato nell'ultima frase dell'articolo 3, paragrafo 1, ma nei limiti della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea<sup>11</sup>. La definizione può quindi variare da uno Stato membro all'altro. Gli Stati membri possono stabilire le indennità e i premi che sono inclusi nel salario minimo applicabile. Alcuni Stati membri lo limitano al salario minimo in quanto tale, altri vi includono diversi tipi di premi, indennità o contributi. La giurisprudenza esistente<sup>12</sup> non ha chiarito la questione.

### 3.2.4. *Problema 4: tensioni fra la libertà di prestazione di servizi e di stabilimento e i sistemi nazionali di relazioni industriali*

Le sentenze della Corte che interpretano la direttiva e le disposizioni del trattato nelle cause Viking e Laval hanno messo in evidenza le tensioni esistenti tra le libertà di prestazione di servizi e di stabilimento e l'esercizio dei diritti sociali fondamentali come il diritto di contrattazione collettiva e il diritto all'azione sindacale. In particolare, le sentenze sono state viste dalle organizzazioni sindacali come implicanti un controllo dell'azione sindacale da parte delle giurisdizioni UE o nazionali nel caso in cui tale azione possa pregiudicare l'esercizio della libertà di prestazione di servizi o di stabilimento. Queste interpretazioni hanno avuto nel recente passato ripercussioni negative, come è illustrato da alcuni casi di conflitti di lavoro transnazionali.

L'importanza di questo problema è stata sottolineata nella relazione 2010 del comitato di esperti dell'OIL sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni, che ha espresso "seria preoccupazione" per le limitazioni pratiche dell'effettivo esercizio del diritto di sciopero imposte dalle sentenze della Corte di giustizia. Il diritto di sciopero è riconosciuto dalla convenzione n. 87 dell'OIL, sottoscritta da tutti gli Stati membri dell'UE.

### 3.2.5. *Le posizioni delle parti sociali sui problemi identificati*

I problemi 1a, 1b, 1d e 2b sono preoccupazioni condivise dalla Confederazione europea dei sindacati (CES) e da BusinessEurope. Secondo BusinessEurope, tuttavia, soltanto i problemi 1d e 2b giustificano un intervento a livello di UE. Per quanto riguarda il problema 1e, la CES è favorevole a un esteso sistema di responsabilità solidale, mentre BusinessEurope è contraria. Quanto al problema 1a, la CES è favorevole a un limite ben definito di durata del distacco, mentre non lo è BusinessEurope. Le parti sociali hanno opinioni divergenti sui problemi 3a e 4, essenzialmente perché danno una diversa lettura della giurisprudenza della Corte.

## 4. OBIETTIVI

### 4.1. Obiettivi generali

L'iniziativa dovrebbe contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi, fondati sul trattato:

---

<sup>11</sup> Cfr. a tale proposito la causa C-341/05, *Laval*, in particolare punti 60 e 68.

<sup>12</sup> Causa C-341/02, *Commissione contro Germania*.



- lo sviluppo sostenibile del mercato interno, basato su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva (articolo 3 del TUE);
- la libera prestazione transfrontaliera di servizi e la promozione di condizioni di parità (articolo 56 del TFUE);
- il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso (articolo 151 del TFUE);
- il rispetto della diversità dei sistemi di relazioni industriali degli Stati membri e la promozione del dialogo tra le parti sociali (articolo 152 del TFUE).

## **4.2. Obiettivi specifici e operativi**

### *4.2.1. Migliore tutela dei diritti dei lavoratori distaccati*

I seguenti obiettivi operativi sono collegati a questo obiettivo specifico:

- miglioramento dell'informazione sulle condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori distaccati;
- possibilità per i lavoratori distaccati di far valere i loro diritti, anche in situazioni di subappalto a catena;
- definizione dell'azione che le parti sociali devono svolgere per assicurare il rispetto della normativa;
- rafforzamento della vigilanza e dell'applicazione delle norme che disciplinano le condizioni di lavoro;
- chiarimento dell'interpretazione delle disposizioni della direttiva relative alle condizioni di lavoro.

### *4.2.2. Facilitazione della prestazione transfrontaliera di servizi e miglioramento del clima di concorrenza leale*

I seguenti obiettivi operativi sono collegati a questo obiettivo specifico:

- definizione più precisa della nozione di distacco;
- miglioramento dell'informazione sugli obblighi delle imprese per quanto riguarda le condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori distaccati;
- chiarimento degli obblighi amministrativi e delle misure di controllo nazionali;
- miglioramento della cooperazione amministrativa tra le autorità nazionali responsabili;
- rafforzamento della vigilanza e dell'applicazione delle norme che disciplinano le condizioni di lavoro;
- chiarimento dell'interpretazione delle disposizioni della direttiva relative alle condizioni di lavoro.

#### 4.2.3. *Maggiore certezza giuridica per quanto riguarda l'equilibrio fra diritti sociali e libertà economiche, in particolare nel quadro del distacco di lavoratori*

I seguenti obiettivi operativi sono collegati a questo obiettivo specifico:

- chiarire che non esiste una prevalenza tra la libertà di prestazione di servizi e di stabilimento e il diritto di azione collettiva, compreso il diritto di sciopero;
- chiarire che i diritti dei lavoratori possono continuare ad essere difesi, individualmente o collettivamente attraverso l'azione sindacale in situazioni transfrontaliere.

### 5. ANALISI DELLA SUSSIDIARIETÀ

I problemi individuati sono collegati agli obiettivi indicati dall'articolo 3, paragrafo 3, del TUE e dagli articoli 56 e 151 del TFUE. La mancanza di chiarezza dell'attuale quadro giuridico a livello UE è all'origine dei problemi individuati. La direttiva in vigore, che lascia agli Stati membri un ampio margine di discrezionalità per quanto riguarda la sua applicazione, e i precedenti tentativi di risolvere i problemi esistenti mediante misure non vincolanti non sono stati sufficienti per risolvere i problemi individuati. È quindi necessario affrontare i problemi 1, 2 e 3 a livello di UE per realizzare meglio gli obiettivi del trattato. Chiarezza e certezza del diritto per quanto riguarda il problema 4 possono essere ottenute soltanto a livello di UE. L'azione è necessaria e proporzionata per raggiungere meglio gli obiettivi del trattato.

### 6. OPZIONI DI INTERVENTO

#### 6.2. Opzioni e sub-opzioni riguardanti i problemi 1, 2 e 3

- **Opzione 1:** Status quo (scenario di base)
- **Opzione 2:** Intervento non normativo
  - Sub-opzione 2a: chiarire gli obblighi degli Stati membri per quanto riguarda l'applicazione e il controllo del rispetto della direttiva, compresa la tutela dei diritti dei lavoratori distaccati (fattori all'origine del problema 1).
  - Sub-opzione 2b: chiarire gli elementi costitutivi della nozione di distacco per meglio contrastare l'elusione e la violazione delle norme (fattori all'origine del problema 2).
  - Sub-opzione 2c: chiarire alcune questioni relative all'interpretazione di diversi aspetti delle condizioni di lavoro previste dalla direttiva (fattori all'origine del problema 3).
- **Opzione 3:** Intervento normativo
  - Sub-opzione 3a: introdurre disposizioni più precise per quanto riguarda l'applicazione e il controllo del rispetto della direttiva, compresa la tutela dei diritti dei lavoratori distaccati (fattori all'origine del problema 1).

- Sub-opzione 3b: introdurre ulteriori criteri per via legislativa per , chiarire gli elementi costitutivi della nozione di distacco da parte in modo da meglio contrastare l'elusione e la violazione delle norme (fattori all'origine del problema 2).
- Sub-opzione 3c: modifica l'ambito e il livello delle condizioni di lavoro previste dalla direttiva (fattori all'origine del problema 3).

- **Opzione 4:** Abrogazione dell'intervento normativo esistente (la direttiva)

## 6.2. Opzioni connesse al problema 4

- **Opzione 5:** Status quo (scenario di base)
- **Opzione 6** – Intervento non normativo
  - Chiarire per mezzo di una comunicazione il rapporto tra esercizio della libertà di stabilimento e di prestazione di servizi e diritti sociali fondamentali
- **Opzione 7** – Intervento normativo
  - Introdurre per via legislativa norme intese a chiarire in che modo l'esercizio del diritto sociale fondamentale all'azione collettiva possa essere reso compatibile con la libertà di stabilimento e di prestazione di servizi

## 7. PRINCIPALI EFFETTI ECONOMICI, SOCIALI E AMBIENTALI DI CIASCUNA OPZIONE

Per quanto riguarda le opzioni relative al distacco dei lavoratori, l'incidenza dei vari pacchetti (combinazioni di sub-opzioni) è valutata rispetto allo scenario di base (opzione 1). I pacchetti affrontano tutti i fattori che determinano i problemi elencati ai numeri 1, 2 e 3 con strumenti legislativi o non legislativi, in modo da poter essere confrontati. I pacchetti che affrontano i fattori che determinano i problemi raggruppati sotto il numero 1 con strumenti non legislativi (cfr. sezione 6.1) non saranno ulteriormente analizzati perché i precedenti tentativi di trattare questi problemi con strumenti non legislativi non hanno raggiunto i loro obiettivi. Saranno quindi presi in considerazione i seguenti pacchetti.

	Sub-opzione che affronta i fattori all'origine del problema 1	Sub-opzione che affronta i fattori all'origine del problema 2	Sub-opzione che affronta i fattori all'origine del problema 3
Pacchetto A	3a	2b	2c
Pacchetto B	3a	3b	2c
Pacchetto C	3a	2b	3c
Pacchetto D	3a	3b	3c
Intervento con strumenti non legislativi; intervento con strumenti legislativi			

Per quanto riguarda le opzioni concernenti le tensioni fra la libertà di prestazione di servizi e di stabilimento e i sistemi nazionali di relazioni industriali (problema 4), l'opzione 6 (intervento con strumenti non legislativi) e l'opzione 7 (intervento legislativo) sono valutate rispetto allo scenario di base (opzione 5).

## **7.1. Opzione 1: distacco dei lavoratori (situazione di base)**

### *7.1.1. Incidenza economica*

Il persistere di carenze per quanto riguarda l'informazione, la vigilanza e l'applicazione, l'incertezza giuridica circa gli obblighi amministrativi, la violazione e l'elusione delle norme in vigore continueranno ad avere effetti negativi sulla concorrenza equa e sul funzionamento del mercato unico. Le PMI in particolare sono sensibili alla concorrenza sleale sul costo del lavoro e continueranno subire gli effetti di queste carenze.

### *7.1.2. Incidenza sociale*

Gli effetti negativi sulla concorrenza equa influiranno indirettamente sui mercati del lavoro, sulle opportunità di lavoro e sui diritti dei lavoratori nei settori e nelle regioni in cui nei paesi ospitanti si concentra il distacco. Questo effetto potrebbe essere leggermente attenuato dalla convergenza dei salari.

## **7.2. Pacchetto A (misure normative che trattano il problema 1, combinate con misure non normative che trattano i problemi 2 e 3)**

### *7.2.1. Incidenza economica*

Il pacchetto A (sub-opzione 3a) contribuirà a condizioni di concorrenza leale e di maggiore equità introducendo maggiore chiarezza per quanto riguarda la vigilanza, i controlli, l'applicazione (compresa la responsabilità solidale) e la cooperazione amministrativa. Faciliterà la prestazione transfrontaliera di servizi chiarendo gli obblighi amministrativi che gli Stati membri possono imporre ai prestatori di servizi. La maggiore certezza del diritto e la maggiore cooperazione tra gli Stati membri ridurranno gli ostacoli alla prestazione di servizi e avranno effetti positivi sullo sviluppo del mercato unico. Facilitando la prestazione transfrontaliera di servizi, si accrescerà la concorrenza nel mercato interno dei servizi.

Le PMI sono particolarmente sensibili alla concorrenza sleale. Trarranno quindi vantaggio da una migliore applicazione della direttiva, da condizioni di maggiore eguaglianza e da una concorrenza più equa. Per quanto riguarda la concorrenza sleale sul costo del lavoro, l'effetto positivo sulle PMI nei paesi ospitanti sarà anche più significativa. Ispezioni efficaci e adeguate, con una valutazione dei rischi, una migliore cooperazione amministrativa, l'esecuzione transfrontaliera delle sanzioni e la responsabilità solidale (per i costi si veda oltre) contribuiranno a una migliore applicazione della direttiva. Tuttavia, gli effetti positivi saranno meno significativi rispetto ai pacchetti B e D, dato che il pacchetto A non comporterà una chiarezza giuridica vincolante riguardo alla definizione di distacco né disposizioni dirette a ridurre le violazioni. Le PMI, specie nei paesi di origine, avranno il beneficio di una migliore informazione sulle condizioni di lavoro e della chiarezza giuridica per quanto riguarda gli obblighi amministrativi in vigore nello Stato membro ospitante. Trarranno vantaggio in particolare dall'eliminazione di alcune forme sproporzionate di controllo che comportano costi aggiuntivi.

Costi per gli Stati membri: l'onere amministrativo relativo all'accesso all'informazione dovrebbe essere dell'ordine di 90.000 EUR (costi una tantum) e di 180.000 EUR (costi annuali) per l'UE nel suo insieme. Gli Stati membri trarranno vantaggio dall'uso dell'IMI, da una migliore cooperazione amministrativa e dall'esecuzione transfrontaliera delle sanzioni. L'uso dell'IMI ridurrà i costi per gli Stati membri. Costi per le imprese: nessun onere

amministrativo per le imprese derivante dal pacchetto A. Costi aggiuntivi indiretti di adeguamento dell'ordine di 2 milioni di EUR sono prevedibili per le imprese che adattano la loro valutazione dei rischi nella selezione dei subcontraenti all'introduzione della responsabilità solidale negli Stati membri in cui tale sistema non è in vigore. Tuttavia, una diminuzione dei costi di adeguamento è prevedibile come conseguenza del migliore accesso all'informazione e della riduzione degli obblighi amministrativi imposti dagli Stati membri (misure di controllo nazionali) per il pacchetto A.

#### *7.2.2. Incidenza sociale*

La riduzione dell'inosservanza delle condizioni di lavoro e la maggiore tutela dei diritti dei lavoratori distaccati diritti avranno un effetto positivo sulle tensioni che esistono nei paesi ospitanti con elevato costo del lavoro per quanto riguarda il distacco. Tuttavia, l'effetto sarà meno significativo che per i pacchetti B e D, dato che il pacchetto A non comporterà chiarezza giuridica per quanto riguarda la definizione di distacco né disposizioni dirette a ridurre le violazioni. La trasparenza dell'informazione e la chiarezza per quanto riguarda gli obblighi amministrativi avrà ripercussioni positive sulle opportunità di mercato per le imprese che distaccano lavoratori. Le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati miglioreranno grazie al miglioramento dell'informazione, della vigilanza e dell'applicazione delle norme. Al tempo stesso diminuirà la pressione al ribasso sulle condizioni di lavoro dei lavoratori locali nei paesi ospitanti.

#### **7.3. Pacchetto B (misure normative che trattano i problemi 1 e 2, combinate con misure non normative che trattano il problema 3)**

Il pacchetto B è in buona parte identico al pacchetto A. Prevede però norme vincolanti per quanto riguarda la definizione di distacco e disposizioni aggiuntive dirette a ridurre le violazioni e l'elusione delle condizioni di lavoro applicabili. Pertanto, gli effetti positivi per la concorrenza leale e condizioni più eque, i diritti dei lavoratori e la qualità del lavoro, nonché per la riduzione del rischio potenziale di pressione verso il basso sui salari locali sono più significativi di quelli del pacchetto A (nessuna variazione dei costi).

#### **7.4. Pacchetto C (misure normative che trattano ii problemi 1 e 3, combinate con misure non normative che trattano il problema 2)**

##### *7.4.1. Incidenza economica*

Il pacchetto C (sub-opzione 3c) darebbe allo Stato membro ospitante la possibilità di imporre alle imprese straniere una serie di condizioni di lavoro più ampia di quella attualmente prevista dall'articolo 3 della direttiva. Consentirebbe anche di stabilire per i lavoratori distaccati salari superiori alla tariffa minima fissata dalla legge o dagli accordi collettivi.

Come i pacchetti A e B questa sub-opzione faciliterà la prestazione transfrontaliera di servizi chiarendo gli obblighi amministrativi che gli Stati membri possono imporre ai prestatori di servizi. La maggiore certezza normativa e la maggiore cooperazione tra gli Stati membri ridurrà gli ostacoli che si oppongono alla prestazione di servizi e avrà effetti positivi sullo sviluppo del mercato unico. Tuttavia, l'incentivo economico al distacco e quindi alla prestazione transfrontaliera di servizi sarebbe notevolmente ridotto in questo pacchetto. Le imprese estere, dovrebbero conoscere nei dettagli l'intera legislazione del lavoro di tutti gli Stati membri in cui intendono distaccare lavoratori. La parità di trattamento dei lavoratori distaccati per quanto concerne i salari eliminerebbe la differenza di costi salariali che è un

incentivo al distacco e creerebbe anzi un disincentivo dati i costi supplementari che il distacco comporta (trasporto, alloggio, formalità amministrative). Questa opzione pertanto diminuirebbe la concorrenza nel mercato interno dei servizi in certi settori e in certe regioni. Le imprese locali dei paesi con elevato costo del lavoro avrebbero il vantaggio di una minore concorrenza sul costo del lavoro, ma le imprese dei paesi di invio perderebbero opportunità di affari.

#### 7.4.2. *Incidenza sociale*

Estendere la tutela dei lavoratori distaccati oltre il nucleo delle condizioni di lavoro vincolanti e/o prevedere la parità di retribuzione con i lavoratori locali potrebbe ridurre i flussi di distacco e avere ripercussioni negative sulle possibilità di impiego per i lavoratori dei paesi con basso costo del lavoro. Le imprese locali e i lavoratori dei paesi ospitanti con elevato costo del lavoro in linea di principio trarranno vantaggio dalla minore concorrenza sul costo del lavoro. Il rafforzamento della tutela dei diritti dei lavoratori distaccati avrà effetti positivi sulla concorrenza leale nei paesi ospitanti con elevato costo del lavoro, ma meno rilevanti rispetto allo scenario di base che nei pacchetti B o D, in quanto il pacchetto C non ridurrà le violazioni e l'elusione delle norme applicabili assicurando chiarezza giuridica vincolante per quanto riguarda la definizione di distacco e con disposizioni dirette a ridurre le violazioni. L'incidenza è al riguardo simile a quella del pacchetto A. Nel contempo, l'aumento significativo del livello di tutela dei lavoratori distaccati può avere l'effetto di aumentare le violazioni e l'elusione delle norme applicabili, come pure il lavoro non dichiarato, se non è compensato da sforzi supplementari per quanto riguarda la vigilanza i controlli e l'applicazione. Condizioni di lavoro uguali per i lavoratori locali e distaccati ridurranno notevolmente i flussi di distacco.

### 7.5. **Pacchetto D (misure normative che trattano i problemi 1, 2 e 3)**

L'effetto del pacchetto D è simile a quello del pacchetto C. Tuttavia, l'effetto positivo del pacchetto D sulla concorrenza leale e su condizioni di concorrenza più eque è più significativo rispetto allo scenario di base di quello del pacchetto C in quanto il pacchetto D ridurrà le violazioni e l'elusione delle norme applicabili assicurando una chiarezza giuridica vincolante per quanto riguarda la definizione di distacco e con disposizioni dirette a ridurre le violazioni. A questo riguardo, gli effetti sono simili a quelli del pacchetto B.

### 7.6. **Opzione 5: scenario di base in relazione alle tensioni tra libertà di prestazione di servizi e di stabilimento e i sistemi nazionali di relazioni industriali (problema 4)**

#### 7.6.1. *Incidenza economica*

L'incertezza normativa in caso di conflitti avrà ripercussioni negative sul funzionamento del mercato interno. L'eventuale perdita di sostegno per il mercato unico di un numero consistente di attori avrebbe un effetto negativo rilevante, creerebbe condizioni sfavorevoli per i prestatori di servizi e potrebbe dar luogo a comportamenti protezionistici.

#### 7.6.2. *Incidenza sociale*

L'incertezza normativa, in caso di conflitto tra il diritto di sciopero e le libertà economiche fondamentali implica un rischio di richieste di risarcimento dei danni. Dubbi sul ruolo dei giudici nazionali per quanto riguarda l'esercizio del test di proporzionalità concernente gli scioperi nei conflitti transfrontalieri possono impedire alle organizzazioni sindacali di

svolgere il proprio ruolo a tutela dei diritti dei lavoratori, con un effetto negativo per tale tutela. Vi è un effetto negativo diretto sull'articolo 28 della Carta (Diritto di negoziazione e di azioni collettive) in quanto l'incertezza normativa in questo contesto indebolirà la partecipazione dei sindacati alla tutela dei diritti dei lavoratori.

## **7.7. Opzione 6 – Intervento non legislativo**

### *7.7.1. Incidenza economica*

Il fatto di chiarire in che misura le organizzazioni sindacali possono far uso del diritto di sciopero in situazioni transfrontaliere che coinvolgono la libertà di prestazione di servizi e di stabilimento avrebbe un'incidenza positiva sul funzionamento del mercato unico, in quanto ridurrebbe il margine di incertezza giuridica.

### *7.7.2. Incidenza sociale*

Vi è un effetto positivo indiretto sulla tutela dei diritti dei lavoratori, in quanto questa opzione consentirebbe di chiarire il ruolo delle parti sociali nella tutela dei diritti dei lavoratori nei conflitti sociali transfrontalieri e di avere una maggiore certezza del diritto in caso di conflitto tra il diritto di sciopero e le libertà economiche fondamentali. Questo potrebbe rafforzare la partecipazione dei sindacati alla tutela dei diritti dei lavoratori, creando una maggiore chiarezza giuridica in caso di conflitto tra il diritto di sciopero e le libertà economiche fondamentali. Questo chiarimento potrebbe avere un effetto positivo indiretto sul funzionamento dei sistemi nazionali di relazioni industriali. Dato che la portata del diritto di sciopero varia secondo gli Stati membri, il fatto di mettere in rilievo l'importante ruolo dei giudici nazionali nell'applicazione del test di proporzionalità caso per caso conciliando l'esercizio dei diritti sociali fondamentali e le libertà economiche dovrebbero aver un effetto positivo sui sistemi nazionali di relazioni industriali.

## **7.8. Opzione 7: Intervento legislativo**

L'opzione 7 ha gli stessi effetti positivi dell'opzione 6, in quanto persegue lo stesso obiettivo di chiarire la giurisprudenza della Corte di giustizia. L'incidenza dovrebbe essere più significativa, dato che un regolamento comporta maggiore certezza giuridica di un intervento di tipo "soft law" (opzione 6). Un'altra disposizione riguardante un meccanismo di allerta avrebbe ulteriori effetti positivi. Inoltre, un intervento legislativo esprimerebbe un più fermo impegno politico della Commissione a risolvere un problema che è considerato con grande preoccupazione dalle organizzazioni sindacali e da alcuni settori del Parlamento.

### *7.8.1. Incidenza economica*

L'istituzione di un meccanismo di allerta per le situazioni che causano gravi danni o perturbazioni o creano tensioni sociali avrà un effetto indiretto positivo, in quanto accrescerà la trasparenza e fornirà informazioni tempestive alla Commissione, alle autorità nazionali e agli operatori degli Stati membri interessati permettendo loro di intervenire in caso di necessità.

### *7.8.2. Incidenza sociale*

In quanto questa opzione chiarisce la giurisprudenza della Corte di giustizia precisando che non vi è conflitto intrinseco tra l'esercizio del diritto di intraprendere un'azione sindacale, compresi il diritto o la libertà di sciopero, e le libertà di stabilimento e di prestazione di

servizi, né prevalenza dell'uno sull'altro, avrà un effetto positivo sull'articolo 28 della Carta. Il riconoscimento del ruolo fondamentale delle parti sociali nella tutela dei diritti dei lavoratori, anche con azioni sindacali, chiarirà che non esiste incompatibilità in relazione alla convenzione OIL n. 87.

### **7.9. Pareri delle parti sociali sulle opzioni**

Per quanto riguarda il distacco di lavoratori entrambe le parti sociali convengono che l'azione a livello UE è necessaria, escludendo le opzioni 1 (status quo) e 4 (abrogazione della direttiva). L'opzione preferita della CES è il pacchetto D. Secondo BusinessEurope i problemi esistenti potrebbe essere risolti con una migliore cooperazione amministrativa. Di conseguenza, il pacchetto A è già considerato di portata eccessiva, in particolare riguardo alla responsabilità solidale.

Quanto al problema delle tensioni tra sistemi nazionali di relazioni industriali e libertà economiche, la CES è favorevole a un intervento legislativo che affermi la prevalenza dei diritti sociali sulle libertà economiche. Questo significherebbe andare oltre l'opzione 7. BusinessEurope non ritiene necessaria un'azione dell'UE.

## **8. CONFRONTO DELLE OPZIONI E OPZIONE PRESCELTA**

Le opzioni sono state confrontate considerando la loro efficacia, efficienza e coerenza con gli obiettivi generali dell'UE.

L'opzione preferita è una combinazione del pacchetto B e dell'opzione 7. Il pacchetto B è nel complesso il più efficace ed efficiente in rapporto agli obiettivi specifici "migliore tutela dei diritti dei lavoratori distaccati", "miglioramento del clima di concorrenza leale" e "facilitazione della prestazione transfrontaliera di servizi". È anche il più coerente rispetto agli obiettivi generali. L'opzione 7 è la più efficace ed efficiente in rapporto all'obiettivo specifico "riduzione delle tensioni tra sistemi nazionali di relazioni industriali e libertà di prestazione di servizi". L'opzione è la più coerente rispetto agli obiettivi generali.

L'opzione preferita è proporzionata perché i costi sono relativamente bassi mentre i benefici sono significativi.

Il pacchetto B può essere realizzato con una nuova direttiva distinta di applicazione che esprima più chiaramente gli obiettivi politici della Commissione (miglioramento e rafforzamento della trasposizione, applicazione nella pratica della direttiva, comprese misure per prevenire e sanzionare le violazioni e l'elusione delle norme applicabili) di una proposta di modifica della direttiva attuale. La direttiva di applicazione avrebbe la stessa base giuridica della direttiva 96/71/CE (articoli 53 e 62 del TFUE).

Un'iniziativa legislativa che chiarisse l'esercizio del diritto fondamentale all'azione collettiva nel contesto della libertà di stabilimento e di prestazione di servizi dovrebbe essere adottata sulla base dell'articolo 352 del TFUE. Un'iniziativa di questo tipo non stabilirebbe norme relative all'esercizio del diritto di sciopero.



## **9. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

### **9.1. Monitoraggio**

Il monitoraggio avverrà mediante le relazioni della Commissione sullo stato di attuazione. Il comitato di esperti sul distacco dovrebbe continuare a svolgere un ruolo nel dare seguito all'attuazione della direttiva. Una volta chiarito il contenuto dell'azione futura, la Commissione e il comitato di esperti definiranno un numero limitato di indicatori riguardanti gli aspetti principali del funzionamento della direttiva. La proposta iniziale di un elenco di indicatori da seguire è la seguente (a ogni indicatore segue la fonte delle informazioni): i) numero di ricerche effettuate sui siti nazionali dedicati al distacco (Stati membri); ii) numero di progetti di cooperazione fra paesi in materia di distacco promossi dalle autorità nazionali o dalle parti sociali (Stati membri); iii) numero di richieste fatte tramite l'applicazione speciale IMI per il distacco (Commissione); iv) numero di cause dinanzi alle giurisdizioni nazionali (Stati membri); v) percentuale di ispezioni che danno luogo a sanzioni (Stati membri); vi) numero di casi segnalati per mezzo del meccanismo di allerta istituito per i conflitti di lavoro transfrontalieri (Commissione). La Commissione continuerà inoltre a raccogliere dati amministrativi sul distacco sulla base dei dati della sicurezza sociale. Per quanto riguarda la frequenza di impiego, questi indicatori saranno regolarmente presentati e discussi nel comitato di esperti e faranno parte degli indicatori da utilizzare nella valutazione di cui qui di seguito.

### **9.2. Valutazione**

Cinque anni dopo il termine ultimo fissato per la trasposizione si procederà a una prima valutazione dell'efficacia della direttiva modificata. L'accento sarà posto sull'analisi delle modalità della cooperazione rafforzata tra Stati membri e della qualità delle informazioni prodotte da questa cooperazione. La valutazione sarà effettuata dalla Commissione con l'assistenza di esperti esterni e secondo i criteri definiti dalla Commissione. Le parti interessate saranno informati di tali criteri e potranno comunicare le loro osservazioni attraverso il comitato di esperti; saranno inoltre regolarmente informati dello stato di avanzamento della valutazione e dei suoi risultati, che saranno resi pubblici.