

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 evinca 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 esplicito 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 vigenti 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. "nocciole 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 rivincente 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 assicurargli 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 2009, n. 194 ha avuto esito

POSITIVO

NEGATIVO

12/4 LUG. 2020

Migliorini Generale di Stato



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.

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.

SEZIONE 5 – MODALITA' DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

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
EMILIA ROMAGNA	NAPOLI	614	53	666
	SALERNO	366	69	435
	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
FRIULI VENEZIA GIULIA	RIMINI	520	65	585
	GORIZIA	2.789	92	2.879
	PORDENONE	485	14	499
	TRIESTE	1.207	49	1.256
LAZIO	UDINE	1.531	49	1.578
	FROSINONE	188	14	202
	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
LOMBARDIA	SAVONA	85	3	88
	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
MARCHE	PAVIA	726	17	743
	SONDRIO	140	17	155
	VARESE	791	93	880
	ANCONA	721	38	753
	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	
	ISERNIA	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	381	
	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	87
		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	