COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 30.4.2024
COM(2024) 320 final

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO

concernente l'applicazione e l'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

{SWD(2024) 320 final}

Sommario

1. Introduzione 2
2. Analisi dell'applicazione e dell'attuazione della direttiva da parte degli Stati membri 3
2.1. Doppio distacco o distacco a catena 3
2.2. Condizioni di lavoro e di occupazione 4
2.2.1. Applicazione di contratti collettivi di applicazione generale a tutti i settori 4
2.2.2. Retribuzione 4
2.2.3. Nuovi elementi delle condizioni di lavoro e occupazione dello Stato membro ospitante 5
2.3. Obblighi di informazione 6
2.4. Norme sul distacco di lunga durata 7
2.5. Parità di trattamento dei lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale 7
2.6. Indennità per il distacco 8
2.7. Contratti collettivi 8
2.8. Cooperazione tra gli Stati membri 9
2.9. Monitoraggio, controllo ed esecuzione 9
3. Subcontraenza e distacco di lavoratori 9
4. Distacco di cittadini di paesi terzi 10
5. Principali conclusioni e possibili ulteriori azioni 11

1. Introduzione

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 ("direttiva") è entrata in vigore il 29 luglio 2018 ed è diventata applicabile il 30 luglio 2020. Gli Stati membri dovevano adottare e pubblicare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva entro il 30 luglio 2020.

Le modifiche introdotte dalla direttiva mirano a garantire la parità di condizioni, tutelando nel contempo i diritti dei lavoratori distaccati. Tali modifiche comprendono la sostituzione del riferimento alle "tariffe minime salariali" con un riferimento alla "retribuzione" dei lavoratori distaccati, la definizione di una serie ampliata di condizioni di lavoro e di occupazione nello Stato membro ospitante per i distacchi di lunga durata e la garanzia per i lavoratori distaccati a titolo temporaneo di condizioni di base identiche a quelle applicabili ai lavoratori locali assunti nello Stato membro ospitante.

La presente relazione riesamina l'applicazione e l'attuazione da parte degli Stati membri della direttiva (UE) 2018/957 recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi[1], come previsto dall'articolo 2 della stessa. La presente relazione è accompagnata da un documento di lavoro dei servizi della Commissione contenente ulteriori analisi condotte ai fini della presente relazione[2].

La presente relazione e il relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione sono neutri sotto il profilo del settore. A norma dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva (UE) 2018/957, la Commissione è tenuta a includere nella relazione una valutazione della necessità di introdurre ulteriori misure per garantire parità di condizioni e tutelare i lavoratori per quanto riguarda il distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada. Tale disposizione è stata inserita in caso di mancata adozione della normativa specifica sul distacco dei conducenti in detto settore. Poiché nel 2020 è stata adottata la direttiva (UE) 2020/1057[3], non è più necessario includere una valutazione specifica riguardante il settore del trasporto su strada, che sarà oggetto di valutazione nella relazione sull'attuazione della direttiva (UE) 2020/1057[4].

La presente relazione e il relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione riservano una particolare attenzione alla situazione dei lavoratori distaccati nel caso di subcontratti a catena, in linea con il mandato ricevuto dai colegislatori[5]. In considerazione del recente incremento e della prevista espansione del distacco di lavoratori cittadini di paesi terzi quale

[1] Direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 173 del 9.7.2018, pag. 16).
[2] SWD(2024) 320 final.
[3] Direttiva (UE) 2020/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 luglio 2020, che stabilisce norme specifiche per quanto riguarda la direttiva 96/71/CE e la direttiva 2014/67/UE sul distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada e che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda gli obblighi di applicazione e il regolamento (UE) n. 1024/2012 (GU L 249 del 31.7.2020, pag. 49).
[4] La direttiva (UE) 2020/1057 prevede che la Commissione ne valuti l'attuazione entro il 31 dicembre 2025.
[5] Articolo 2, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2018/957.

importante canale di mobilità all'interno dell'UE, la relazione esamina anche la situazione di questi lavoratori[6]. Essa valuta inoltre la necessità di una modifica della direttiva.

La presente relazione e il relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione analizzano la normativa nazionale di attuazione delle disposizioni della direttiva. Essi non forniscono un resoconto completo di tutti i provvedimenti nazionali di attuazione, né pregiudicano la posizione che la Commissione potrebbe assumere in eventuali procedimenti giudiziari futuri.

Le informazioni contenute nella presente relazione e nel relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione si basano sulle misure nazionali di recepimento della direttiva che gli Stati membri hanno comunicato alla Commissione, come previsto dall'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva. La Commissione ha inoltre raccolto informazioni sull'applicazione e sull'attuazione della direttiva attraverso varie fonti, quali la rete MoveS di esperti giuridici[7], il comitato di esperti della Commissione sul distacco dei lavoratori[8] e uno studio di sostegno al monitoraggio della direttiva (UE) 2018/957 relativa al distacco dei lavoratori e della direttiva di applicazione 2014/67/UE[9]. La Commissione ha inoltre raccolto i pareri degli Stati membri e delle parti sociali attraverso un questionario distribuito dall'Autorità europea del lavoro (ELA).

2. Analisi dell'applicazione e dell'attuazione della direttiva da parte degli Stati membri

2.1. Doppio distacco o distacco a catena

La direttiva affronta la situazione in cui un lavoratore è assunto da un'impresa di lavoro temporaneo o da un'agenzia di collocamento (agenzia di lavoro interinale) e fornito a un'impresa utilizzatrice per svolgere un'attività lavorativa. Si verifica un doppio distacco o un distacco a catena quando l'impresa utilizzatrice invia il lavoratore a svolgere temporaneamente un'attività in uno Stato membro diverso da quello in cui il lavoratore abitualmente lavora per l'agenzia di lavoro interinale o in un altro Stato membro ancora rispetto a quello in cui lavora abitualmente per l'impresa utilizzatrice[10].

La direttiva chiarisce che, in questa situazione, l'agenzia di lavoro interinale è considerata l'impresa che effettua il distacco e che deve pertanto ottemperare a tutti gli obblighi pertinenti. L'impresa utilizzatrice è peraltro tenuta a informare a tempo debito l'agenzia di lavoro interinale se prevede di inviare il lavoratore distaccato, tramite l'agenzia di lavoro interinale, a svolgere attività in un altro Stato membro.

---

[6] Autorità europea del lavoro, *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report* (ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2), febbraio 2023. La relazione è consultabile al seguente indirizzo: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu).
Cfr. anche *Employment and social developments in Europe 2023*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2023 (europa.eu).

[7] La rete di esperti giuridici MoveS, finanziata dalla Commissione, è una rete di esperti indipendenti nel settore della mobilità all'interno dell'UE. MoveS sta per "Free Movement of Workers and Social Security Coordination". Vi partecipano tutti i 27 Stati membri dell'UE, nonché l'Islanda, il Liechtenstein, la Norvegia e la Svizzera.

[8] Relazione del sottogruppo sul recepimento della direttiva (EU) 2018/957, *Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW)*, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*. Si tratta di uno studio elaborato per conto della Commissione che riflette unicamente le opinioni degli autori; la Commissione non è responsabile delle conseguenze derivanti dal riutilizzo della presente pubblicazione. https://op.europa.eu/it/web/general-publications.

[10] Cfr. il punto 3.1.1.3 della relazione del sottogruppo sul recepimento della direttiva (UE) 2018/957, *Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW)*.

Quasi tutti gli Stati membri hanno incluso nella propria legislazione nazionale le disposizioni della direttiva riguardanti le agenzie di lavoro interinale in una situazione di doppio distacco o di distacco a catena. Alcuni Stati membri (Ungheria, Slovacchia) non consentono alle imprese utilizzatrici di assegnare lavoratori assunti tramite agenzia interinale a un altro datore di lavoro. L'Ungheria non consente il doppio distacco o il distacco a catena quando si tratta dello Stato membro di stabilimento dell'agenzia di lavoro interinale. La Slovacchia consente il doppio distacco o il distacco a catena solo nelle situazioni di cui all'articolo 1, paragrafo 3, lettera a) (distacco nell'ambito di un contratto di servizi) e lettera b) (distacco infragruppo), della direttiva 96/71/CE.

La grande maggioranza degli Stati membri identifica, in modo esplicito o implicito, le agenzie di lavoro interinale come l'impresa che effettua il distacco[11]. La maggior parte degli Stati membri[12] fa esplicito riferimento all'obbligo dell'impresa utilizzatrice di informare l'agenzia di lavoro interinale del doppio distacco o del distacco a catena. L'Irlanda, la Croazia, l'Ungheria e la Slovenia non hanno incluso tale obbligo di informazione nella propria legislazione.

Il termine entro il quale l'impresa utilizzatrice deve informare l'agenzia di lavoro interinale della situazione di doppio distacco o di distacco a catena (di cui al concetto di "a tempo debito" contenuto nella direttiva) varia da uno Stato membro all'altro. Alcuni Stati membri richiedono che tali informazioni siano fornite prima dell'inizio del lavoro[13], entro un termine ragionevole prima del distacco [14]o senza ritardo[15].

2.2. Condizioni di lavoro e di occupazione

La direttiva apporta le seguenti modifiche all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71/CE riguardante le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati:

- l'applicazione in tutti i settori delle condizioni di lavoro e di occupazione derivanti da contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale o applicabili a norma dell'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71/CE;
- la sostituzione del concetto di "tariffe minime salariali" con quello di "retribuzione";
- l'aggiunta alle condizioni di lavoro e di occupazione di due nuovi elementi: condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro e indennità o rimborso delle spese sostenute per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali;
- il rafforzamento degli obblighi di informazione.

2.2.1. Applicazione di contratti collettivi di applicazione generale in tutti i settori

La direttiva estende l'ambito di applicazione dei contratti collettivi dichiarati di applicazione generale a qualsiasi settore (e non solo al settore delle costruzioni). Nell'ambito di applicazione della direttiva, 18 Stati membri[16] applicano condizioni di lavoro e di occupazione derivanti da

[11] Cfr. il punto 3.1.1.3 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.
[12] Belgio, Bulgaria, Cechia, Danimarca, Germania, Estonia, Grecia, Spagna, Francia, Italia, Cipro, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Finlandia e Svezia.
[13] Belgio, Germania, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Austria e Portogallo.
[14] Danimarca, Estonia, Grecia, Francia e Cipro.
[15] Italia.
[16] Belgio, Bulgaria, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Croazia, Lettonia, Lussemburgo, Ungheria, Paesi Bassi, Austria, Portogallo, Romania, Slovenia e Finlandia.

contratti collettivi di applicazione generale in tutti i settori. Nove Stati membri[17] non dispongono di contratti collettivi di applicazione generale, ma applicano contratti collettivi settoriali e/o contratti collettivi nazionali.

2.2.2. Retribuzione

La direttiva sostituisce il concetto di "tariffe minime salariali" con quello di "retribuzione". Il concetto di "retribuzione" comprende, però ampliandolo, quello di "tariffe minime salariali".

Gli Stati membri devono pertanto provvedere affinché i lavoratori distaccati nel loro territorio beneficino di una "retribuzione", definita come tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori dalla legislazione nazionale o da contratti collettivi che sono stati dichiarati di applicazione generale o applicabili a norma dell'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71/CE.

Quasi tutti gli Stati membri hanno incluso nella propria legislazione nazionale la disposizione in materia di retribuzione stabilita dalla direttiva. Alcuni Stati membri hanno optato per quella che può essere considerata una definizione generale o ampia di retribuzione[18], mentre altri Stati membri enumerano gli elementi obbligatori della retribuzione[19]. Due Stati membri (Irlanda e Portogallo) non hanno sostituito il concetto di "tariffe minime salariali" con "retribuzione".

In termini generali, la maggior parte degli Stati membri ritiene che il passaggio da "tariffe minime salariali" a "retribuzione" abbia migliorato i diritti dei lavoratori distaccati[20]. La Commissione osserva tuttavia che le parti sociali, e in particolare i datori di lavoro, segnalano difficoltà nel determinare la retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati con tutti i suoi elementi obbligatori[21]. Tali difficoltà sono principalmente legate alla complessità della determinazione della retribuzione nella pratica, ad esempio per quanto riguarda i contratti collettivi (in particolare la retribuzione e i suoi elementi obbligatori[22]). I datori di lavoro hanno difficoltà a comprendere quali elementi obbligatori della retribuzione devono prendere in considerazione.

2.2.3. Nuovi elementi delle condizioni di lavoro e di occupazione dello Stato membro ospitante

La direttiva aggiunge due nuovi elementi all'elenco delle condizioni di lavoro e di occupazione fondamentali dello Stato membro di accoglienza che devono essere riconosciute a un lavoratore distaccato in tale Stato membro: condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro; e indennità o rimborso

[17] Cechia, Danimarca, Italia, Cipro, Lituania, Malta, Polonia, Slovacchia e Svezia.
[18] Belgio, Germania, Estonia, Irlanda, Croazia, Ungheria, Italia, Malta, Austria, Polonia e Finlandia.
[19] Bulgaria, Cechia, Spagna, Francia, Cipro, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Romania e Slovenia.
[20] Cfr. il punto 3.1.1.4.3 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione, da cui risulta che 14 Stati membri che hanno risposto al questionario sull'attuazione della direttiva ritengono che la situazione dei lavoratori distaccati sia migliorata a seguito del passaggio da "tariffe minime salariali" a "retribuzione".
[21] Cfr. la nota a pié di pagina 20.
[22] Questo aspetto, in particolare le difficoltà per i datori di lavoro e le agenzie di lavoro interinale, è stato sottolineato da alcuni portatori di interessi intervistati nel contesto dello studio di sostegno al monitoraggio della direttiva e della direttiva di applicazione. Cfr. il punto 8.1.3 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*, nonché il punto 3.1.1.4.3, riguardante la retribuzione, nel documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.

a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

Nel recepimento della direttiva, le disposizioni applicabili a questi due elementi variano da uno Stato membro all'altro, come illustrato di seguito. Tali disposizioni si applicano ai lavoratori distaccati nella misura in cui siano previste per i lavoratori nazionali nello Stato membro ospitante.

In 12 Stati membri[23] sono previste disposizioni riguardanti le condizioni di alloggio quando i lavoratori sono lontani dal loro abituale luogo di lavoro e tali disposizioni sono applicabili ai lavoratori distaccati. La Slovenia applica tali disposizioni solo ai lavoratori locali distaccati all'estero (non si applicano ai lavoratori distaccati in Slovenia).

In 12 Stati membri[24] la normativa nazionale non stabilisce le condizioni di alloggio quando i lavoratori sono lontani dal loro abituale luogo di lavoro. Tali condizioni possono tuttavia figurare nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, come previsto dai contratti collettivi applicabili, e riguarderebbero i lavoratori distaccati (lavoratori distaccati tramite agenzia interinale nel caso della Polonia), tranne che in Belgio e in Irlanda.

Inoltre 18 Stati membri[25] prevedono disposizioni nazionali riguardanti ilrimborso o la compensazione delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali. Tali disposizioni si applicano anche ai lavoratori distaccati. La Slovenia non dispone di disposizioni specifiche riguardanti il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori distaccati lontano da casa per motivi professionali[26].

La Commissione osserva una certa preoccupazione riguardo a condizioni non idonee di alloggio che potrebbero incidere sui lavoratori distaccati[27].

2.3. Obblighi di informazione

La direttiva prevede che gli Stati membri pubblichino (senza indebito ritardo e in maniera trasparente) le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 96/71/CE, compresi gli elementi costitutivi della retribuzione, nonché le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati per un lungo periodo. In tale contesto, gli Stati membri devono garantire che le informazioni fornite sull'unico sito web ufficiale nazionale siano esatte e aggiornate.

Se tali informazioni non indicano quali condizioni di lavoro e di occupazione debbano essere

[23] Bulgaria, Cechia, Danimarca, Germania, Grecia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Portogallo, Slovenia e Finlandia.
[24] Belgio, Irlanda, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Cipro, Malta, Paesi Bassi, Slovacchia, Polonia e Svezia.
[25] Bulgaria, Cechia, Danimarca, Germania, Estonia, Grecia, Spagna, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia e Finlandia.
[26] Cfr. il punto 3.1.1.4.4 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.
[27] Cfr. la nota a pié di pagina 26. Un sindacato a livello dell'UE ha indicato nella sua risposta al questionario sull'attuazione della direttiva che per i lavoratori distaccati un alloggio non idoneo costituisce una preoccupazione persistente, in termini di elementi sia qualitativi che quantitativi. Cfr. anche il punto 6.6.2 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*. Tale studio evidenzia una gamma di problematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro (SSL) relative all'alloggio dei lavoratori distaccati (ad esempio, l'alloggio può essere di scarsa qualità e sovraffollato).

applicate, ciò sarà preso in considerazione nel determinare le sanzioni, in conformità alla normativa e/o alle prassi nazionali, in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della direttiva, nella misura necessaria a garantirne la proporzionalità.

Gli Stati membri hanno creato siti web nazionali sul distacco al fine di rispettare gli obblighi di informazione rafforzati previsti dalla direttiva.

La maggior parte degli Stati membri ha adattato la propria legislazione nazionale per stabilire la proporzionalità delle sanzioni, se le informazioni fornite su tali siti web nazionali non indicano quali condizioni di lavoro e di occupazione debbano essere applicate.

Irlanda, Spagna, Francia, Cipro, Slovenia e Slovacchia non prevedono specificamente tale proporzionalità delle sanzioni. In alcuni di questi Stati membri la proporzionalità è però applicata nella pratica attraverso disposizioni generali del diritto del lavoro (Francia) o da ispettori del lavoro (Slovacchia).

La Commissione rileva carenze nel contenuto delle informazioni pubblicate dagli Stati membri, quali difficoltà nel reperire informazioni sui contratti collettivi e informazioni incomplete o non aggiornate sui siti web nazionali[28]. Per i datori di lavoro è tuttavia fondamentale che le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione (in particolare la retribuzione e tutti i suoi elementi obbligatori) applicabili ai lavoratori distaccati (compresi i contratti collettivi e le situazioni di distacco di lunga durata) siano complete e aggiornate.

La direttiva (UE) 2019/1152[29] relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili ha introdotto nuovi obblighi di informazione per i datori di lavoro al fine di garantire che i lavoratori distaccati siano adeguatamente informati in merito alle condizioni di lavoro e di occupazione fondamentali del loro incarico di lavoro nello Stato membro ospitante. Le informazioni sui siti web nazionali sono disponibili sul sito "Your Europe"[30].

2.4. Norme sul distacco di lunga durata

La direttiva introduce nuove norme in materia di distacchi di lunga durata, qualora la durata effettiva di un distacco superi 12 mesi, o 18 mesi se l'impresa presenta una notifica motivata. In tali circostanze devono essere garantite tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili dello Stato membro ospitante, stabilite dalla legge o da contratti collettivi ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71/CE, con due eccezioni[31].

Quasi tutti gli Stati membri garantiscono ai lavoratori distaccati per un lungo periodo tutte le condizioni di lavoro e di occupazione aggiuntive applicabili per legge e/o in forza di contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale. In Irlanda, ai lavoratori distaccati sono applicate le stesse condizioni indipendentemente dalla durata del distacco. In tutti gli altri Stati membri le imprese sono inoltre tenute a presentare una notifica motivata per prorogare un periodo di distacco di lunga durata da 12 mesi a 18 mesi.

---

[28] Cfr. il punto 3.1.1.4.5 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione, riguardante in particolare i pareri delle parti interessate, comprese le organizzazioni dei datori di lavoro.
[29] Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).
[30] Distacco di lavoratori all'estero: linee guida e norme previdenziali - Your Europe (europa.eu).
[31] Le due eccezioni riguardano: i) procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza; e ii) regimi pensionistici integrativi di categoria.

La Commissione osserva che sia la specificazione delle condizioni di lavoro e di occupazione aggiuntive applicabili ai lavoratori distaccati in situazioni di distacco di lunga durata sia il termine per la presentazione della notifica motivata variano da uno Stato membro all'altro[32]. La Commissione rileva inoltre che è necessario garantire che i siti web nazionali contengano informazioni sui distacchi di lunga durata, cosa che finora non è sempre avvenuta. Solo informazioni complete garantiscono un'adeguata comprensione, da parte dei datori di lavoro, delle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili.

2.5. Parità di trattamento dei lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale

La direttiva prevede che i lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale siano trattati, per quanto riguarda le materie di cui all'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale[33], allo stesso modo dei lavoratori forniti da tali agenzie stabilite nello Stato membro in cui il lavoro è svolto.

Quasi tutti gli Stati membri (tranne Irlanda e Slovenia) hanno introdotto l'obbligo di garantire ai lavoratori distaccati le condizioni di lavoro e di occupazione che si applicano a norma dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE.

In Estonia l'impresa utilizzatrice è obbligata a informare l'agenzia di lavoro interinale in merito alle condizioni di lavoro e di occupazione che si applicano ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale solo nel caso di distacco di lunga durata e di distacco a catena, mentre Malta impone tale obbligo di informazione solo per i periodi di distacco superiori a quattro settimane consecutive. La Svezia impone tale obbligo solo quando l'agenzia di lavoro interinale lo richiede. In Croazia l'agenzia di lavoro interinale è tenuta a confermare per iscritto di essere stata informata delle condizioni di lavoro e di occupazione.

La Commissione osserva pertanto che alcuni Stati membri obbligano l'impresa utilizzatrice a informare l'agenzia di lavoro interinale in merito alle condizioni che si applicano ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale solo in situazioni specifiche, oppure introducono obblighi di informazione aggiuntivi.

La Commissione rileva inoltre alcune forti preoccupazioni in merito alla possibilità che l'applicazione pratica delle disposizioni della direttiva relative ai lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale conduca a situazioni in cui a tali lavoratori potrebbero essere applicate condizioni meno favorevoli. Ciò potrebbe essere dovuto all'effettiva intenzione di eludere le norme, ma potrebbe anche derivare da una scarsa consapevolezza da parte delle agenzie di lavoro interinale e delle imprese utilizzatrici delle norme pertinenti che si applicano in altri Stati membri, in particolare per quanto riguarda i contratti collettivi[34]. I datori di lavoro hanno riferito che la complessità del sistema giuridico che disciplina il lavoro transfrontaliero temporaneo (ad esempio il distacco) può determinare una non conformità involontaria, in

[32] Per maggiori informazioni (compresi i pareri delle parti sociali) si veda il punto 3.1.1.4.6.1 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.
[33] Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).
[34] Punti 6.1.2 e 6.1.3.1 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*. Cfr. anche il punto 3.1.1.4.6.2 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.

particolare da parte delle imprese più piccole. Sono pertanto necessarie informazioni giuridiche facilmente accessibili e comprensibili[35].

2.6. Indennità per il distacco

Molti Stati membri[36] specificano quali parti delle indennità per il distacco sono versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco e quali sono parte della retribuzione.

A norma della direttiva, qualora le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al rapporto di lavoro non determinino se elementi dell'indennità per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese. Gran parte degli Stati membri[37] ha recepito tale disposizione nel diritto nazionale.

La Commissione osserva che alcuni Stati membri[38] non hanno inserito nella legislazione nazionale una disposizione specifica secondo cui le indennità per il distacco sono parte della retribuzione, a meno che non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco. Inoltre la legislazione nazionale di alcuni Stati membri[39] non prevede o non specifica chiaramente l'obbligo di effettuare il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per il lavoratore distaccato in conformità alla normativa e/o alle prassi nazionali dello Stato membro d'origine.

2.7. Contratti collettivi

La direttiva estende la possibilità di applicare ai lavoratori distaccati i contratti collettivi non dichiarati di applicazione generale negli Stati membri che dispongono già di un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi[40]. Dei 18 Stati membri che applicano contratti collettivi di applicazione generale, almeno quattro[41] si sono avvalsi della facoltà prevista dalla direttiva di applicare anche ai lavoratori distaccati contratti collettivi che non sono di applicazione generale.

2.8. Cooperazione tra gli Stati membri

La direttiva impone agli Stati membri di predisporre una cooperazione tra le autorità o gli organismi competenti per il monitoraggio delle condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE. Tutti gli Stati membri hanno introdotto nella legislazione nazionale disposizioni in materia di cooperazione tra le autorità e gli organismi nazionali competenti.

---

[35] Punto 6.1.3.1 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*, nonché punto 3.1.1.4.6.2 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.

[36] Belgio, Bulgaria, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Cipro, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia e Finlandia.

[37] Belgio, Cipro, Danimarca, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Finlandia e Svezia.

[38] Cechia, Danimarca, Ungheria, Austria, Slovenia e Svezia.

[39] Belgio, Cechia, Danimarca, Germania, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Ungheria, Lettonia, Malta, Paesi Bassi, Austria, Portogallo, Polonia, Slovenia e Finlandia.

[40] Cfr. la sezione 3.1.1.4.8 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.

[41] Grecia, Ungheria, Paesi Bassi e Finlandia.

2.9. Monitoraggio, controllo ed esecuzione

La direttiva impone, tra l'altro, agli Stati membri di stabilire norme effettive, proporzionate e dissuasive in materia di sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della direttiva. In tutti gli Stati membri (ad eccezione dell'Irlanda) le violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva sono punite con sanzioni amministrative. Sei Stati membri applicano sanzioni penali[42]. La Commissione osserva che le sanzioni variano da uno Stato membro all'altro. Ad esempio, le sanzioni massime variano da 1 100 EUR in Lettonia a 400 000 EUR in Austria e a 500 000 EUR in Germania.

3. Subcontraenza e distacco di lavoratori

L'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva impone alla Commissione di includere nella sua analisi dell'applicazione e dell'attuazione della direttiva una valutazione della necessità di introdurre ulteriori misure per garantire parità di condizioni e tutelare i lavoratori in caso di subcontraenza.

Per quanto riguarda la subcontraenza, l'articolo 12 della direttiva di applicazione[43] stabilisce un meccanismo di responsabilità. In base a tale meccanismo di responsabilità, il contraente di cui il datore di lavoro è un subcontraente diretto, in aggiunta o in sostituzione del datore di lavoro, può essere ritenuto responsabile da un lavoratore distaccato per quanto riguarda eventuali retribuzioni nette arretrate o i contributi dovuti a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali nella misura in cui rientrino nell'articolo 3 della direttiva 96/71/CE.

Gli Stati membri sono tenuti a introdurre tale responsabilità di subcontratto, in modo non discriminatorio e proporzionato, nel settore edilizio e possono prevederla anche in altri settori. Possono anche introdurre norme più rigorose in materia di responsabilità in termini di ambito (ad esempio, contemplando altre imprese coinvolte nel subcontratto a catena, anziché soltanto il contraente diretto) e di portata (ad esempio, ampliando le condizioni di lavoro contemplate ai sensi dell'articolo 3 della direttiva 96/71/CE), in modo non discriminatorio e proporzionato. Gli Stati membri possono applicare anche altre misure di esecuzione in luogo di tali norme in materia di responsabilità, a condizione che siano giustificate e proporzionate in conformità al diritto dell'UE.

Tenuto conto di tale quadro giuridico e delle informazioni raccolte e analizzate nel contesto della presente relazione, la Commissione osserva che una delle principali problematiche che possono pregiudicare i diritti dei lavoratori distaccati, come pure la parità di condizioni tra le imprese, è costituita dalle lunghe catene di subcontratti. In queste lunghe catene di subcontratti la mancanza di trasparenza e responsabilità può rendere molto difficile l'applicazione delle norme applicabili a causa di problemi nell'individuazione dell'impresa responsabile. La responsabilità diretta del contraente può pertanto risultare notevolmente ridotta. Ciò può incidere anche sul recupero dei salari arretrati[44].

Il meccanismo di responsabilità previsto dalla direttiva di applicazione consente agli Stati membri di coprire catene più lunghe. La maggior parte degli Stati membri ha tuttavia limitato

[42] Belgio, Danimarca, Estonia, Grecia, Francia e Cipro.

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

[44] Cfr., a tale riguardo, il punto 6.7.2 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*, nonché la sezione 4.2 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.

tale responsabilità al contraente diretto e non l'ha estesa ad altre parti della catena di subcontratti. In dieci Stati membri[45] è stata introdotta una responsabilità che copre l'intera catena (ossia una responsabilità di subcontratto che non è limitata a un anello a monte della catena)[46]. Quattro Stati membri (Belgio, Spagna, Francia e Italia) hanno inoltre introdotto ulteriori misure, come un limite massimo per il numero di livelli di subcontratto nell'ambito di subcontratti a catena[47].

Inoltre, nei casi di subcontratti a catena, la protezione garantita ai lavoratori distaccati dall'applicazione dei contratti collettivi può differire e può essere utilizzata per retribuire tali lavoratori in base ad accordi meno favorevoli[48].

Per quanto riguarda le problematiche individuate, l'adozione di buone pratiche aiuterebbe gli Stati membri e/o le parti sociali ad aumentare la trasparenza e la responsabilità nei subcontratti a catena. Tra le buone pratiche vi sono la limitazione del numero di livelli nelle catene di subcontratti e/o l'estensione della responsabilità di subcontratto all'intera catena, come pure il rafforzamento della cooperazione tra gli Stati membri per facilitare le ispezioni e il contrasto alle pratiche abusive[49].

A tal fine, e per dare seguito alla presente relazione, la Commissione potrebbe, con il sostegno dell'ELA, valutare la possibilità di tracciare un quadro generale della situazione attuale negli Stati membri per quanto riguarda la copertura della responsabilità di subcontratto (ossia settori, livelli e condizioni di lavoro contemplati). Potrebbe essere prevista anche l'elaborazione di orientamenti sull'applicazione a livello nazionale di norme più rigorose, in modo non discriminatorio e proporzionato, per quanto riguarda la portata della responsabilità di subcontratto (ossia, l'imposizione della responsabilità all'intera catena o l'estensione della responsabilità ad altre condizioni di lavoro e di occupazione). La Commissione non ravvisa attualmente la necessità di modificare la direttiva per quanto riguarda specificamente la subcontrenza.

4. Distacco di cittadini di paesi terzi

In questa sezione e nella relativa sezione del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione sono illustrate le principali problematiche che incidono sulle condizioni di lavoro nei casi di distacco di cittadini di paesi terzi, nonché alcune buone pratiche per affrontarle. Non è fornito un resoconto del quadro giuridico applicabile all'ingresso e al soggiorno dei cittadini di paesi terzi in uno Stato membro ospitante.

Le direttive sul distacco dei lavoratori si applicano sia ai lavoratori distaccati che sono cittadini dell'UE sia ai lavoratori distaccati che sono cittadini di paesi terzi. In tale contesto, i lavoratori cittadini di paesi terzi che sono regolarmente e stabilmente occupati presso un prestatore di servizi stabilito in uno Stato membro possono essere distaccati in un altro Stato membro senza

[45] Belgio, Bulgaria, Spagna, Francia, Italia, Lituania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria e Polonia.
[46] Cfr. il punto 4.2.2.2 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.
[47] Cfr. il punto 4.2.2.1 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.
[48] Cfr. i punti 4.2.2 e 5.3.4 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.
[49] Per ulteriori buone pratiche, cfr. la sezione 4.3 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.

dovervi essere sottoposti a formalità amministrative quali l'ottenimento del permesso di lavoro[50].

Nella maggior parte degli Stati membri, ai cittadini di paesi terzi distaccati si applicano le stesse norme generali sul distacco che recepiscono la pertinente legislazione dell'UE. Tre Stati membri[51] hanno introdotto disposizioni specifiche sul distacco di cittadini di paesi terzi nel loro quadro giuridico nazionale. La normativa della Croazia e dei Paesi Bassi prevede in modo esplicito che una persona legalmente occupata in uno Stato membro in cui è stabilito il proprio datore di lavoro non necessiti di un permesso di lavoro. Analogamente, a norma del diritto del lavoro lettone, il datore di lavoro è tenuto a dichiarare che un lavoratore è legalmente occupato nello Stato membro in cui è inviato[52].

La Commissione osserva che i cittadini di paesi terzi distaccati sono generalmente più esposti a pratiche abusive, quali distacco fraudolento, violazioni dei diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro precarie, pagamento irregolare e mancato pagamento dei contributi previdenziali[53]. È anche probabile che i cittadini di paesi terzi distaccati accettino una retribuzione inferiore a quella che dovrebbe essere corrisposta[54]. Anche i rischi connessi a condizioni di vita e di lavoro precarie sembrano essere più elevati per i cittadini di paesi terzi distaccati[55].

I cittadini di paesi terzi distaccati sono inoltre più vulnerabili rispetto ai lavoratori distaccati dell'UE, a causa della loro potenziale dipendenza dal datore di lavoro per il rinnovo del permesso di lavoro e/o di soggiorno[56]. Oltretutto, spesso non sono a conoscenza dei loro diritti e si trovano ad affrontare barriere linguistiche.

Le situazioni individuate potrebbero essere affrontate mediante una serie di misure, ad esempio offrendo un migliore accesso alle informazioni sui diritti dei lavoratori riguardanti in particolare i lavoratori cittadini di paesi terzi distaccati[57]; intensificando la cooperazione transnazionale tra gli organismi di contrasto e le autorità competenti in materia di migrazione; e rafforzando l'applicazione delle norme sul distacco in settori specifici che presentano un numero elevato di cittadini di paesi terzi distaccati[58].

---

[50] Sentenza della Corte di giustizia dell'UE, del 9 agosto 1994, *Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales*, C-43/93, EU:C:1994:310.

[51] Croazia, Lettonia e Paesi Bassi.

[52] Cfr. il punto 2.2.1 della pubblicazione *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report* (ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2), febbraio 2023.

[53] Cfr. il punto 6.5.2 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*, nonché il punto 3.1 della relazione *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report* (ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2), febbraio 2023.

[54] Cfr. il punto 6.5.2 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.

[55] Cfr. il punto 8.5 della pubblicazione *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU*.

[56] Cfr. il punto 3.1 della pubblicazione *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report* (ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2), febbraio 2023.

[57] Cfr., in particolare, il punto 3.4.2 della pubblicazione *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals, Final Report* (ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2), febbraio 2023.

[58] Cfr. anche la sezione 5.2. del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.

5. Principali conclusioni e possibili ulteriori azioni

Il recepimento della direttiva da parte di tutti gli Stati membri ha migliorato le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, in particolare per quanto riguarda la loro retribuzione, la parità di trattamento dei lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale e il rimborso delle spese sostenute per il distacco (ad esempio, le spese di viaggio, vitto e alloggio).

La legislazione degli Stati membri è sostanzialmente conforme alle prescrizioni della direttiva. La Commissione ha tuttavia individuato vari problemi di non conformità delle misure nazionali di recepimento della direttiva che potrebbero essere oggetto di ulteriori azioni. Si tratta di aspetti che riguardano varie disposizioni della direttiva, quali il doppio distacco o il distacco a catena, la retribuzione, i due nuovi elementi delle condizioni di lavoro e di occupazione dello Stato membro ospitante, il distacco di lunga durata, la parità di trattamento dei lavoratori assunti tramite agenzia interinale, le indennità di distacco o il monitoraggio, il controllo e l'esecuzione. La Commissione continuerà a lavorare con gli Stati membri per garantire che la direttiva sia correttamente recepita e applicata.

La Commissione rileva alcune difficoltà nel determinare la retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati con tutti i relativi elementi obbligatori. In stretta cooperazione con gli Stati membri e le parti sociali, l'ELA[59] potrebbe lavorare a uno strumento per facilitare il calcolo della retribuzione dei lavoratori distaccati e aumentarne la trasparenza. Tale strumento, i cui elementi generali potrebbero essere stabiliti dall'ELA, sarebbe utilizzato e attuato a livello nazionale.

La Commissione rileva inoltre alcune preoccupazioni relative alle condizioni di alloggio che possono incidere sui lavoratori distaccati. Le autorità ispettive nazionali e le parti sociali (in particolare i sindacati) potrebbero sviluppare, insieme all'ELA, campagne di sensibilizzazione mirate volte ad affrontare questioni quali le condizioni non idonee di alloggio che possono incidere sui lavoratori distaccati, comprese informazioni più specifiche riguardanti il diritto dei lavoratori distaccati a condizioni di alloggio negli Stati membri ospitanti (ove previste per i lavoratori nazionali) e sanzioni in caso di mancato rispetto di tali diritti.

È inoltre fondamentale che i datori di lavoro e i lavoratori abbiano accesso a informazioni complete e aggiornate sulle condizioni di lavoro e di occupazione (in particolare la retribuzione e tutti i suoi elementi obbligatori) applicabili ai lavoratori distaccati (compresi i contratti collettivi e il distacco di lunga durata). L'ELA potrebbe pertanto proseguire e rafforzare la sua collaborazione con gli Stati membri per rendere tali informazioni più trasparenti, complete, aggiornate e facilmente accessibili ai lavoratori distaccati e ai prestatori di servizi.

La Commissione ha riscontrato forti preoccupazioni in merito all'applicazione pratica delle disposizioni della direttiva ai lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale. L'ELA potrebbe affrontare tali preoccupazioni, in stretta cooperazione con gli Stati membri, attraverso uno sforzo di cooperazione e di applicazione transfrontaliera più efficace ed esteso mirato al lavoro tramite agenzia interinale. Le parti sociali potrebbero anche prendere in considerazione la possibilità di sostenere il lavoro degli ispettorati del lavoro. Inoltre gli Stati membri potrebbero effettuare riesami della legislazione vigente e della sua attuazione a livello nazionale e/o istituire, con il sostegno dell'ELA, servizi di assistenza per le agenzie di lavoro

[59] Le eventuali ulteriori azioni in capo all'ELA contenute nella presente relazione rientrano nel suo mandato, inteso a sostenere gli Stati membri e la Commissione nell'applicazione e nell'attuazione efficace del diritto dell'Unione in materia di mobilità dei lavoratori sul territorio dell'UE.

interinale e le imprese utilizzatrici per quanto riguarda l'applicazione delle norme in materia di distacco.

La Commissione osserva che alcuni Stati membri non hanno incluso nel proprio ordinamento nazionale alcune disposizioni specifiche in materia di indennità di distacco. Al tale riguardo, e anche in relazione ad altre disposizioni della direttiva, la Commissione avvierà un dialogo con gli Stati membri al fine di garantire la conformità del recepimento della direttiva. L'ELA potrebbe inoltre agevolare la trasparenza delle informazioni relative alle indennità di distacco e al rimborso dei relativi costi negli Stati membri.

Per quanto riguarda la subcontraenza, limitare il numero di livelli nelle catene di subcontratti e/o estendere la responsabilità di subcontratto all'intera catena potrebbe aiutare gli Stati membri (in quanto principali attori responsabili dell'applicazione delle norme sul distacco dei lavoratori) e, se del caso, le parti sociali ad aumentare la trasparenza e la responsabilità nei subcontratti a catena, in modo proporzionato e non discriminatorio. Inoltre, con il sostegno dell'ELA, la Commissione potrebbe valutare la possibilità di tracciare un quadro generale della situazione attuale negli Stati membri per quanto riguarda la copertura della responsabilità di subcontratto (anche fornendo orientamenti sull'applicazione di norme più rigorose a livello nazionale per quanto riguarda la portata della responsabilità di subcontratto).

Infine, per quanto riguarda i lavoratori distaccati di paesi terzi, l'ELA potrebbe svolgere un ruolo chiave nell'agevolare l'accesso alle informazioni e nel sostenere gli Stati membri rafforzando la cooperazione transnazionale tra gli organi nazionali di esecuzione[60].

Tenuto conto delle principali conclusioni e delle ulteriori azioni di cui sopra, in questa fase la Commissione non ravvisa la necessità di proporre modifiche della presente direttiva o della direttiva 96/71/CE.

Nell'ambito del suo ruolo più ampio di custode dei trattati, e senza che tale ruolo sia pregiudicato, la Commissione continuerà a collaborare con gli Stati membri affinché la direttiva sia correttamente recepita e applicata.

La Commissione continuerà inoltre a collaborare con gli Stati membri, con il sostegno dell'ELA, per quanto riguarda l'applicazione delle norme sul distacco.

[60] Cfr. la sezione 5.2. del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente relazione.