



# Relazione sintetica

## IL PROGETTO CIBELES

Il progetto CIBELES è stato approvato dallo SLIC (Senior Labour Inspectors Committee - in Italia CARIL “Comitato degli Alti Responsabili dell’Ispezione del Lavoro”) nel 2009 e finanziato dalla Commissione Europea. Nove membri dello SLIC vi sono stati coinvolti, l’Ispettorato del Lavoro di Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Malta, Portogallo, Spagna e Ungheria.

L’incontro iniziale si è tenuto nell’Aprile 2010 e la Conferenza finale avrà luogo il 10 e 11 Novembre 2011 a Madrid. Un pro-memoria delle attività è contenuto nel Capitolo 2, esso comprende la Conferenza degli Esperti a Palma di Maiorca (nell’Ottobre 2010), i cui documenti sono raccolti nel Capitolo 3 e le visite tecniche in tutti i Paesi dei Membri coinvolti le cui relazioni sono contenute nel Capitolo 4. Allo scopo di elaborare le conclusioni e le proposte relative al Progetto, si è tenuto un incontro del Gruppo di Esperti del CIBELES, a Palma di Maiorca nel Giugno 2011 e un incontro con esperti della Commissione Europea a Bruxelles si è tenuto nel Settembre 2011. I risultati conclusivi sono contenuti nella Relazione Generale (Capitolo 5) e nelle Conclusioni e Proposte (Capitolo 6). Uno studio statistico sul “distacco” in Spagna è stato inserito nell’Allegato.

## GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO

Gli obiettivi del progetto sono il miglioramento del sistema di scambio di informazioni tra gli Ispettorati del Lavoro Europei, allo scopo di conseguire l’esecuzione transfrontaliera e la mutua assistenza tra gli Stati Membri, riguardo all’ispezione, delle procedure sanzionatorie e all’elaborazione di proposte per lo SLIC e la Commissione Europea verso ulteriori iniziative, programmi e regolamenti in merito a tali problemi.

La trasmissione e lo scambio di informazioni tra gli Ispettori del Lavoro, la loro mutua cooperazione nelle procedure relative all’effettuazione degli accertamenti ispettivi legati alle violazioni e l’esecuzione transfrontaliera delle sanzioni pecuniarie, costituiscono il contenuto di base del progetto. Tutte queste materie sono già state regolamentate a livello europeo in altri settori, quali quelli riguardanti tasse e dogane. Lo scopo delle proposte del progetto CIBELES è quello di mettere la mutua assistenza tra gli Ispettorati del Lavoro, allo stesso livello di altre istituzioni simili che realizzano le attività di imposizione transnazionali.

## L’IMPORTANZA DELLA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO (OSH)

L’organizzazione e le competenze degli Ispettorati del Lavoro può variare da una nazione all’altra. L’unica competenza comune è la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (OSH) e per tale ragione **tutte le nostre conclusioni e proposte sono orientate alle suddette materie**

**(OSH)** senza pregiudizio verso l'ambito generale di alcune di esse e il legame logico delle materie OSH con altre materie.

Tutti gli Stati Membri Europei condividono una **comune legislazione sulle materie OSH** derivante dall'Art. 153 del TFEU<sup>1</sup> e dalle Direttive approvate e, conseguentemente, tutti gli Ispettori del Lavoro Europei devono assicurare il loro adempimento e la loro applicazione [Art. 4.3 TEU (Trattato sull'Unione Europea) e l'Art. 4.2 della Direttiva Quadro 89/391/EEC] in modo efficace ed uniforme **per garantire comparabili livelli di protezione in tutti gli Stati Membri** (Strategia Comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul lavoro).

D'altra parte, l'applicazione delle **norme OSH è legata anche al funzionamento del Mercato Interno**, con riferimento alla libera circolazione delle merci (Art. 28 TFEU) che può influenzare le materie OSH, come le macchine e le sostanze pericolose e con riferimento alla libera fornitura di servizi e particolarmente al distacco di imprese e lavoratori (Art. 56 TFEU). Tutti i Paesi Membri e le loro norme nazionali sono tenuti ad osservare il principio fondamentale che afferma che le imprese devono garantire ai lavoratori distaccati in un altro Stato Membro (Art. 3 della Direttiva 96/71/EC – PWD<sup>2</sup>), le medesime condizioni di lavoro per quanto attiene alle materie OSH.

**Il distacco può implicare un certo peggioramento delle condizioni di lavoro**, quando esso si combina con minori risorse disponibili per i lavoratori, maggior rischio di stanchezza a causa di frequenti viaggi, l'assenza di formazione fornita nel paese ospite, l'assenza di dispositivi di protezione, alloggi al disotto dello standard e mezzi di trasporto pericolosi.

L'imposizione delle norme legali nazionali in campo OSH, implica la necessità di **cooperazione e mutua assistenza tra gli Ispettori del Lavoro** dei diversi Stati Membri in conformità all'Art. 4 del PWD. Diversamente le violazioni delle imprese distaccanti non possono essere pienamente accertate, le sanzioni non possono essere irrogate all'estero e, pertanto, dette violazioni possono restare impunte. Conseguentemente il trattamento fornito dalle sopra citate società potrebbe non essere paritario/equo.

## LE CONCLUSIONI DEL PROGETTO CIBELES

Le conclusioni del Progetto CIBELES sono strutturate in una prima e generale conclusione, circa l'importanza della protezione dei dati personali per assicurare la trasmissione delle informazioni e la mutua assistenza nelle procedure di controllo della corretta applicazione e tre conclusioni relative alle tre fasi del processo di controllo della corretta applicazione.

- 1) La necessità di un **sistema informativo europeo integrato sul distacco** per preparare e programmare l'attività ispettiva (prima dell'ispezione).
- 2) La **regolamentazione di tutti i tipi di mutua assistenza** negli accertamenti sulle violazioni (durante l'ispezione).
- 3) La necessità di assicurare **l'esecuzione transnazionale delle sanzioni pecuniarie di qualunque tipo** (dopo l'ispezione).

<sup>1</sup> Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea

<sup>2</sup> Posting of Workers Directive – Direttiva sul Distacco dei Lavoratori



## LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

In conformità con il parere del Garante Europeo per la Protezione dei Dati (EDPS), **la protezione dei dati è un diritto fondamentale**, previsto dall'Art. 8 delle Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione e l'Art. 8 della Convenzione Europea sui Diritti Umani (ECHR) e non vi dovrebbe essere alcun dubbio sulla natura giuridica delle norme che limitano i diritti fondamentali e quelle norme **devono essere fissate in forma di strumento giuridico, sulla base del Trattato della Comunità Europea**, che può essere invocato davanti ad un giudice. **Diversamente il risultato può essere quello di una incertezza giuridica** per il soggetto "interessato" in quanto egli non può far affidamento sul fatto che egli possa invocare dette norme in tribunale.

Questo è quindi il primo presupposto per la trasmissione delle informazioni e la mutua assistenza tra gli Ispettori del Lavoro: **queste materie devono essere preventivamente regolamentate da strumenti giuridici a livello Nazionale ed Europeo, per evitare l'incertezza delle autorità di controllo, quando esse adoperano i meccanismi di mutua assistenza, causata dalla protezione dei dati personali.**

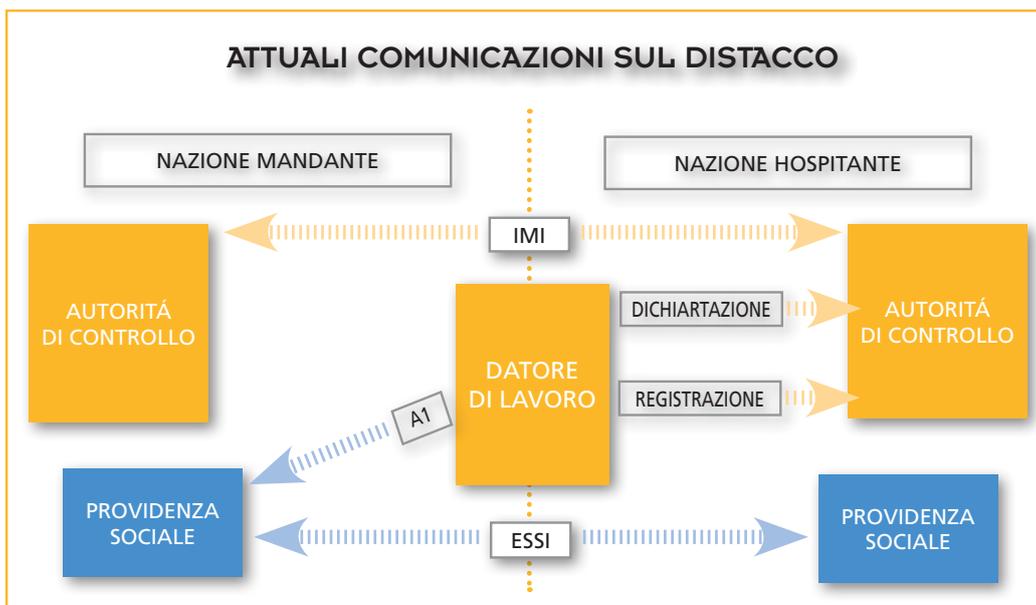
## UN SISTEMA INFORMATIVO INTEGRATO SUL DISTACCO PER RENDERE POSSIBILE LA PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA

La disponibilità di fonti di informazione sulle imprese, sui lavoratori e sui posti di lavoro é essenziale per l'effettuazione delle ispezioni. Gli Ispettori del Lavoro di solito hanno necessità di conoscere le imprese e i lavoratori che operano sul loro territorio, per avere strumenti per accertare la loro identità, per sapere dove sono i loro posti di lavoro, quali sono le attività da loro svolte e qual è la loro incidenza più significativa nelle loro attività, sulla sicurezza e salute (OSH), in particolare sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, quando si verificano, per poter essere in grado di esercitare la sorveglianza.

### Comunicazioni e informazioni sul distacco

Gli attuali requisiti sulle comunicazioni sul distacco e il Sistema Informativo Europeo le informazioni mostrano **significative carenze sia per i datori di lavoro, che per gli enti pubblici**. I datori di lavoro dovrebbero far fronte ad uno scoraggiante compito nella ricerca di informazioni, poiché gli obblighi (requisiti) giuridici sono diversi tra gli Stati Membri ed

essi devono adempiere ad almeno due o più procedure diverse sul distacco, in diverse lingue. Una procedura nella nazione di origine per ragioni legate alla Previdenza Sociale (modello A1), una nella nazione ospitante per dichiarare il distacco (per almeno la metà dei Paesi Membri) e spesso un'altra per registrare le loro imprese, senza considerare le notifiche da effettuare in caso di infortuni sul lavoro. Gli Enti Pubblici di entrambi gli stati sono legati da due sistemi/reti di comunicazione (IMI<sup>3</sup> e ESSI<sup>4</sup>) che non sono tra loro interconnessi.



D'altra parte, le nuove norme giuridiche dei Paesi Membri, che varano il diritto degli ispettori di chiedere ai datori di lavoro maggiori informazioni sul distacco, produrre documenti e così via, potrebbe scontrarsi contro il diritto fondamentali alla libera circolazione dei fornitori di servizi come ha già valutato l'ECJ<sup>5</sup>.

Per porre rimedio a tale situazione le proposte del Progetto CIBELES sono orientate ad una **strategia vantaggiosa** per tutti, in modo da semplificare e unificare gli obblighi per i datori di lavoro e migliorare le comunicazioni tra gli enti amministrativi e alleggerire entrambi dagli oneri burocratici.

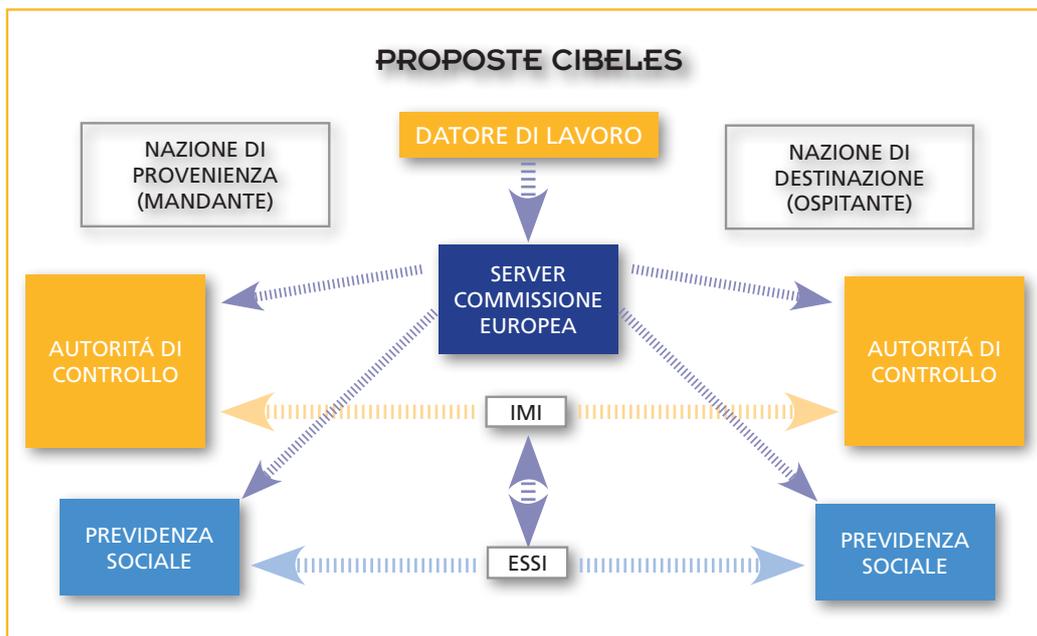
**La nostra prima proposta è una misura atta a coordinare tutte le comunicazioni sul distacco, in una procedura integrata a livello Europeo e interconnettere le attuali reti informative** (Articoli 114 o 197 del TFUE). I datori di lavoro potrebbero inoltrare tutte le informazioni richieste dalla legislazione della nazione mandante e quella ospitante, con una procedura unificata, attraverso mezzi elettronici, ad un server UE che potrebbe di seguito distribuire le informazioni acquisite agli enti pubblici interessati dando, nel contempo, ai datori di lavoro un accesso permanente ai loro stessi dati (schede).

<sup>3</sup> Internal Market Information

<sup>4</sup> Electronic Exchange of Social Security Information system

<sup>5</sup> (European Court of Justice–Corte di Giustizia Europea)

Queste misure possono essere attuate su tutte le procedure di distacco o solo limitatamente a specifici settori (es. quelle maggiormente a rischio).



La **seconda proposta** andrebbe oltre la precedente e comporterebbe una **misura per l'armonizzazione legislativa Europea sulle comunicazioni del distacco** (Articolo 114 o 197 del TFUE), allo scopo di unificare gli obblighi per le imprese distaccanti e assicurare i compiti di vigilanza per gli Ispettori del Lavoro. Il gruppo di esperti del CIBELES propongono istituire una **dichiarazione obbligatoria europea uniforme** sul distacco da inviare agli organi di controllo delle nazioni ospitanti.

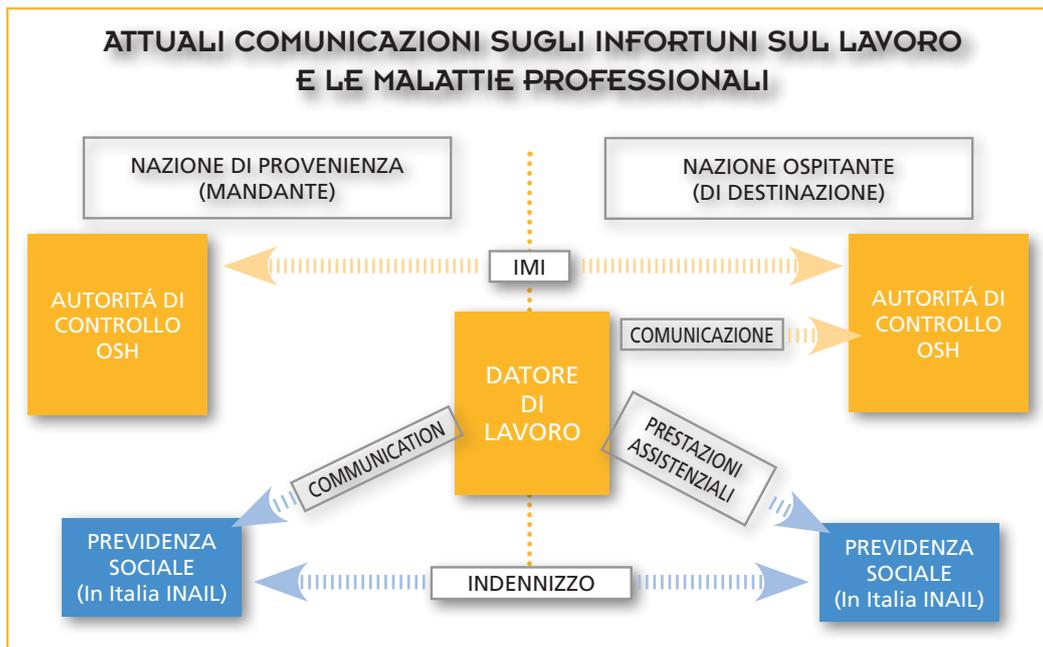
La **terza proposta** è legata alle due precedenti. Essa prevede **di assicurare l'efficacia degli obblighi giuridici in merito alle comunicazioni, prevedendo sanzioni che scoraggino le violazioni in caso di non conformità con le dichiarazioni di distacco.**

### Le comunicazioni sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori distaccati

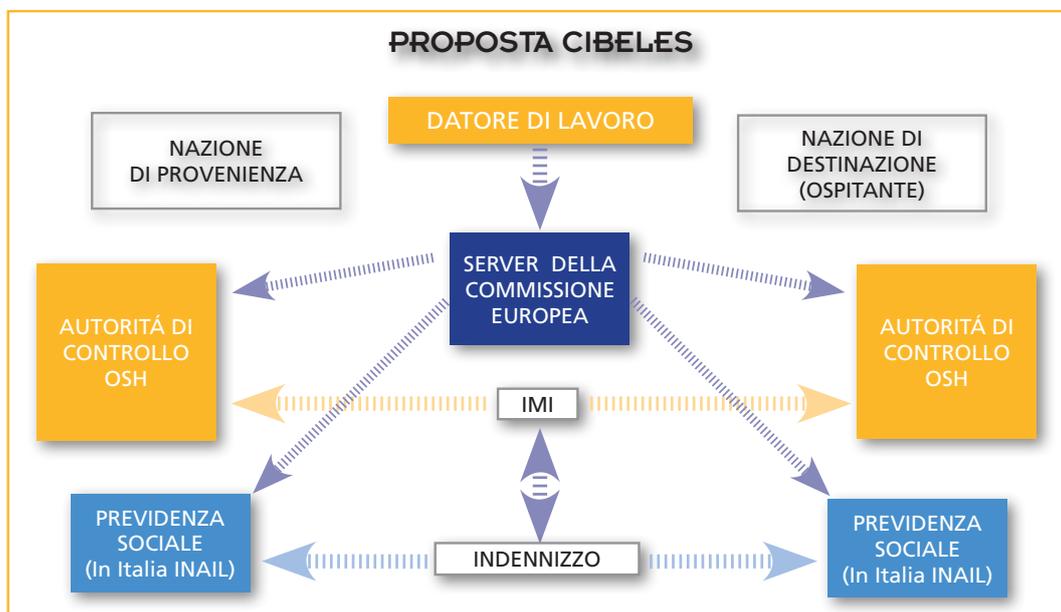
Quando si verificano gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i datori di lavoro dovrebbero effettuare una doppia notifica, al competente Istituto di Previdenza Sociale<sup>6</sup> della nazione d'origine ed anche, nella maggior parte dei casi, alle autorità di controllo della nazione ospitante (di destinazione).

La prima notifica è necessaria per determinare le prestazioni assistenziali e la seconda è stata istituita per facilitare le indagini in materia OSH ed altre condizioni di lavoro, da parte degli Ispettori del Lavoro.

<sup>6</sup> In Italia la denuncia di infortunio sul lavoro dev'essere inoltrata all'Istituto Assicuratore INAIL.



Per evitare il verificarsi di fenomeni di frode, doppia burocrazia e sotto-attestazione<sup>7</sup> **la quarta proposta del CIBELES è quella che le comunicazioni sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori distaccati, dovrebbero seguire una procedura coordinata a livello Europeo.** (Articoli 114 o 197 del TFUE).



### Uno strumento comune per identificare i lavoratori distaccati

Un'altra esigenza per gli Ispettori del Lavoro è quella di identificare i lavoratori distaccati, sui posti di lavoro. Gli strumenti che di solito si utilizzano sono le carte di identità nazionali, i passaporti (se sono disponibili) e il modello A1, la cui autenticità gli Ispettori del Lavoro non sono in grado di verificare. Inoltre, i modelli A1 sono, di solito, mancanti sul posto di lavoro o possono essere recapitati dalla nazione di provenienza con effetto retroattivo.

<sup>7</sup> Per mancanza di notifica.

Per questa ragione **la quinta proposta del progetto CIBELES è quella di fornire ai lavoratori distaccati una tessera di identificazione Europea, che essi possano mostrare agli Ispettori del Lavoro** (Articoli 114 o 197 del TFUE).

La prima opzione potrebbe essere quella di fornire la **Tessera Europea di Assicurazione Malattia** (EHIC<sup>8</sup>) con questa nuova utilità. La EHIC è frequentemente legata al distacco dei lavoratori e quindi non implica oneri amministrativi aggiuntivi a loro carico.

Una seconda opzione potrebbe essere quella di seguire il progetto STORK<sup>9</sup> per istituire una Piattaforma per l'Interoperabilità Europea dei dispositivi di Identità Elettronici eID<sup>10</sup>, che permetterà ai cittadini di istituire nuove e-relations<sup>11</sup> oltre frontiera, solo presentando la loro **eID nazionale**.

Una terza opzione potrebbe essere quella una **“tessera di identificazione del lavoratore distaccato”**, rilasciata dall'autorità che rilascia il modello A1, contenente una fotografia personale del lavoratore.

Per ultimo, una quarta opzione potrebbe essere quella non un vero e proprio documento di identificazione, ma un **elenco di presenze** con i nomi dei lavoratori ed i corrispondenti **numeri di Previdenza Sociale**, da tenersi sul posto di lavoro a cura del datore di lavoro a qualunque ora durante il periodo di distacco.

## REGOLAMENTAZIONE DI TUTTI I TIPI DI MUTUA ASSISTENZA NELL'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

In conformità con la Convenzione OIL N° 81, che è stata ratificata da tutte i Paesi Membri europei, i procedimenti legati agli accertamenti delle violazioni da parte degli Ispettori del Lavoro ha, nella maggior parte dei casi, **natura amministrativa** e deve essere lasciato alla discrezionalità degli Ispettori del Lavoro impartire avvertimenti e raccomandazioni, anziché intraprendere o proporre procedimenti (azioni giudiziarie) (Articolo 17.2 Convenzione ILO). L'unica eccezione sarebbe, in alcuni Paesi Membri, quella in cui gli accertamenti sono condotti dall'autorità giudiziaria.

La mutua assistenza negli accertamenti delle violazioni, da parte degli Ispettori del Lavoro europei, è attualmente regolamentata dall'Art. 4 del PWD<sup>12</sup>, ma solo per quanto attiene alle informazioni su richiesta. Altre modalità di mutua assistenza attualmente in uso sono quelle legate alla cooperazione tecnica non contenenti dati personali (KSS<sup>13</sup>) o quelle concordate attraverso accordi bilaterali, i cui obiettivi, contenuti ed efficacia possono variare considerevolmente.

Vi sono strumenti giuridici sulla mutua assistenza, che non sono sempre applicabili a tutti gli Stati Membri. Il primo è la **Convenzione** per la (Mutua) **Assistenza Giudiziaria**

<sup>8</sup> European Health Insurance Card

<sup>9</sup> *Secure idenTity acrOss boRders linKed*, che si occupa della Interoperabilità dei sistemi Europei di identità digitale, che ha l'obiettivo di creare una struttura transfrontaliera per l'accesso ai servizi on line che utilizzi le credenziali personali di accesso rilasciati da un qualunque paese europeo

<sup>10</sup> Electronic Identity – Identità Elettronica

<sup>11</sup> Relazioni elettroniche

<sup>12</sup> Direttiva sul Distacco dei Lavoratori

<sup>13</sup> Knowledge Sharing Site

**in Materia Penale** del 2000, che non può essere utilizzata dagli Stati Membri le cui sanzioni hanno natura amministrativa e non possono essere appellate davanti ad una corte penale. Il secondo è la Mutua Assistenza in materia di **Convenzione Europea sulla Notificazione all'Estero dei Documenti in Materia Amministrativa** del 1977, che è stata ratificata solo da pochi Stati Membri. Per ultimo, il terzo, è la **legislazione nazionale di alcuni Stati Membri** (Belgio, Francia, Spagna ed Ungheria), che regola la mutua assistenza tra gli Ispettorati, ma è applicabile solo nel loro ambito di competenza.

**La conclusione è che ancora ci necessita una regolamentazione della Mutua Assistenza, negli accertamenti delle violazioni da parte degli Ispettori del Lavoro, che sia giuridicamente vincolante per tutti gli Stati Membri.**

### **Scambio di informazioni**

*La sesta proposta del progetto CIBELES è quella che, un provvedimento dovrebbe regolamentare tutte le forme di scambio di informazione tra gli Ispettori del lavoro (Art. 114 o 197 del TFUE).*

Queste forme di scambio comprendono:

**La richiesta di informazioni** (già prevista dall'Articolo 4 del PWD), che dovrebbe contemplare non solo le informazioni già a disposizione del ricevente la richiesta, ma anche le necessarie indagini per ottenerle e quindi trasmetterle al richiedente.

**Le informazioni spontanee**, legate alle trasgressioni e le violazioni alle norme di legge, la cui persecuzione o la cui gestione entrano nella competenza dell'Autorità di un altro Stato Membro, al momento in cui l'informazione è fornita, così come l'allarme su possibili violazioni particolarmente rilevanti in materia OSH.

In ultimo, si può includere anche, la **cooperazione tecnica** tra gli Ispettori del Lavoro per lo scambio di informazione sulla Legislazione Nazionale, sui prodotti, quali macchine, sostanze pericolose, buone pratiche, prodotti, argomenti di sicurezza, condivisione di conoscenze scientifiche, ecc... o sulle procedure ispettive sulle materie OSH. Queste informazioni potrebbero essere suscettibili di inclusione di dati personali. Dal momento che in molti Stati Membri la protezione dei dati personali comprende anche quella delle persone giuridiche, per questa ragione è opportuno evitare l'incertezza giuridica e inserire queste forme di mutua assistenza in una regolamentazione giuridica.

### **Cooperazione**

*La settima proposta CIBELES è quella di regolamentare a livello Europeo tutte le forme di cooperazione fisica o attiva tra gli Ispettori del Lavoro.*

La cooperazione implica azioni congiunte per attuare le procedure di imposizione. La tipica forma di cooperazione è l'**audizione di testimoni**, necessaria per ricostruire i fatti occorsi in occasione di un infortunio, **gruppi congiunti di Ispettori** per la partecipazione a simultanee azioni transfrontaliere, su una base comune, o in Campagne europee SLIC e altre forme di **supporto in procedure** con riguardo alla notificazione di atti amministrativi e supporto in procedimenti giudiziari.

## Una rete Europea di esperti in material OSH (EUROSH)

**L'ottava proposta CIBELES è quella di costituire una rete europea di esperti in materia OSH che potrebbe essere denominata EUROSH.**

Questa rete sarebbe diversa dalle altre in quanto non opererebbe su richiesta come l'IMI<sup>14</sup>, ma in maniera proattiva (d'iniziativa), agevolando l'assistenza tecnica agli Ispettori del Lavoro nelle materie OSH e organizzando la formazione e le attività di informazione a livello europeo.

## Il valore legale delle prove raccolte attraverso la mutua assistenza

**La nona proposta CIBELES è quella di regolamentare il valore legale delle prove legate alle informazioni scambiate per il loro uso, da parte degli Ispettori del Lavoro nelle loro indagini**, aventi il medesimo valore degli accertamenti da loro effettuati "de visu". Ciò dovrebbe applicarsi anche agli accertamenti risultanti da attività congiunte o da assistenza attiva nelle indagini.

## Regolamentazione degli ambiti nazionali delle legislazioni in materia OSH

**La decima proposta CIBELES è quella di chiarire gli ambiti (attribuzioni) delle legislazioni nazionali in materia OSH relativamente ai lavoratori distaccati**, in particolare negli aspetti legati alla sorveglianza sanitaria, i servizi per la salute e la sicurezza sul lavoro e la formazione. E' opportuno evitare duplicazioni delle regolamentazioni o scappatoie legali (dovute ad ambiguità).

## Accordi bilaterali

**L'undicesima proposta CIBELES è quella di fornire un fondamento giuridico per gli accordi bilaterali derivanti da uno strumento giuridico europeo.**

Gli Ispettorati del Lavoro hanno sostanzialmente gli stessi poteri ma non le stesse competenze. Un futuro quadro giuridico europeo dovrebbe essere flessibile e prevedere tutti questi problemi, adattando la Mutua Assistenza alle diverse situazioni per consentire accordi bilaterali, ogni qual volta essi fossero possibili e andare oltre, nei reciproci impegni attraverso accordi multilaterali o bilaterali, che completino la legislazione europea. Questo fondamento legale dovrebbe comprendere anche la riservatezza sui dati personali e i problemi legati alle prove legali.

## LA NECESSITA' DI ASSICURARE L'ESECUZIONE TRASNAZIONALE DELLE SANZIONI ECONOMICHE DI QUALSIASI TIPO

Diversamente dalle procedure degli accertamenti delle violazioni, le procedure di persecuzione delle stesse in materia OSH hanno diversa natura in ciascuna nazione. Tutte le nazioni partecipanti al progetto CIBELES hanno procedure legate alle sanzioni amministrative, ma quattro di esse (BE, MT, FR, IT) contano principalmente anche, o

<sup>14</sup> Il sistema d'informazione del mercato interno (IMI "Internal Market Information") è uno strumento elettronico concepito per migliorare la comunicazione e la collaborazione tra le amministrazioni degli Stati membri nell'ambito dell'applicazione della legislazione del mercato interno. Esso mira a rimuovere una serie di ostacoli pratici, ad alleviare gli oneri e a migliorare l'efficienza della cooperazione amministrativa in Europa.

le fanno precedere in ordine di priorità, su procedure penali. D'altra parte, le stesse procedure legate alle sanzioni amministrative non hanno sempre la stessa natura, talvolta le sanzioni economiche possono essere appellate davanti ad una corte penale (DE), altre a tribunali del lavoro (BE, HU, PT) ed altre a tribunali civili/amministrativi (AT, ES, IT).

Gli Ispettori del Lavoro non hanno il medesimo stato giuridico in tutti gli Stati Membri. Essi possono perseguire reati penali, solo in quattro nazioni del CIBELES, oppure possono perseguire esclusivamente violazioni amministrative in cinque nazioni CIBELES.

Gli attuali strumenti che regolamentano l'esecuzione transnazionale delle sanzioni economiche non sono sempre applicabili a tutti gli Stati Membri.

- L'esecuzione delle sanzioni può essere attuata secondo la **Decisione Quadro 2005/214/JHA sull'applicazione del principio del mutuo riconoscimento delle sanzioni economiche**, quando le sanzioni sono imposte dall'Autorità Giudiziaria e quando esse sono irrogate da Autorità Amministrative e possono essere appellate davanti ad un giudice penale, come in Francia, Malta e in Germania (il Belgio e l'Italia non hanno ancora implementato questo strumento giuridico).

E' più dubbioso, e questo potrebbe dipendere dalla natura della legislazione nazionale, quando le sanzioni sono imposte da autorità amministrative e possono essere appellate davanti ad un giudice diverso dal penale. Questo aspetto riguarda non solo le nazioni che irrogano sanzioni amministrative, ma anche quelle le nazioni che le dovrebbero eseguire. Ciò significa che in ultima analisi tutti i Paesi vi sono coinvolti. Almeno quattro Paesi CIBELES (BE, HU, ES, FR) ritengono che questa FWD<sup>15</sup>, non sia applicabile a questo tipo di sanzioni economiche.

- Un'altra possibilità per eseguire le sanzioni potrebbe essere attraverso **La Direttiva del Consiglio 2010/24/EU riguardante l'assistenza reciproca in materia di recupero dei crediti risultanti da dazi, imposte ed altre misure** che prevede l'esecuzione delle sanzioni amministrative (Articolo 2.2.), irrogate dalle autorità amministrative competenti per l'esazione delle imposte ed i dazi o lo svolgimento degli accertamenti amministrativi ad essi legati, o confermati da autorità amministrative o giudiziarie a richiesta di tali autorità amministrative. Tuttavia, alcune nazioni del CIBELES hanno espresso dubbi in merito all'applicazione di questa Direttiva, alle penalità irrogate da organi amministrativi diversi dall'amministrazione fiscale o in merito ad altri obblighi giuridici, non legati alle entrate pubbliche come quelli legati alla materia OSH.

## UNA REGOLAMENTAZIONE SULL'ESECUZIONE TRANSNAZIONALE DELLE SANZIONI ECONOMICHE

Una soluzione elementare di questo problema potrebbe essere **la regolamentazione del mutuo riconoscimento e l'esecuzione di tutte le sanzioni economiche di qualsiasi tipo attraverso uno strumento giuridico**, in particolare quelle sanzioni irrogate per violazioni delle norme nazionali derivanti dalla trasposizione dell'articolo 3 del PWD<sup>16</sup> – (**dodicesima proposta CIBELES**), siano esse di natura amministrativa o penale, qualunque sia il tipo di tribunale o giudice competente per proporre appello contro le sanzioni amministrative.

<sup>15</sup> Framework Directive – Direttiva Quadro

<sup>16</sup> Posting of Workers Directive – Direttiva sul Distacco dei Lavoratori

Tuttavia, posta la difficoltà di ottenere questa regolamentazione complessiva, per tutte le sanzioni economiche di natura amministrativa o penale a livello europeo, la  **tredicesima proposta CIBELES è quella di istituire una regolamentazione Europea per dare esecuzione alle sanzioni amministrative in materia OSH o sul distacco, che possono essere appellate davanti a giudici diversi dai penali**  e quindi escluse dall'ambito del FWD (Direttiva Quadro) 2005/214/JHA.

Questo strumento di imposizione potrebbe essere adottato nel campo del distacco (nell'ambito dell'Articolo 3 della Direttiva 96/71/EU, che comprende le materie OSH) in conformità a quanto previsto dall'Articolo 114 del TFEU o solo specificamente sulla Salute e la Sicurezza del lavoro in conformità a quanto previsto dall'Articolo 153 del TFEU.

### **Armonizzazione delle violazioni in materia OSH**

Per ultimo,  **la quattordicesima proposta CIBELES è quella dell'armonizzazione delle violazioni in materia OSH**  in considerazione del fatto che la doppia incriminabilità è una usuale preconditione per la mutua assistenza e il mutuo riconoscimento nell'esecuzione delle sanzioni economiche e quindi questo principio potrebbe compromettere l'implementazione della precedente proposta.

Allo scopo di attuare tale misura, potrebbe essere necessario un preventivo studio di analisi comparativa sulle violazioni negli Stati Membri (Articolo 156 del TFEU).

This publication is commissioned under the European Union Programme for Employment and Social Solidarity (2007-2013). This programme is managed by the Directorate-General for Employment, social affairs and equal opportunities of the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment and social affairs area, as set out in the Social Agenda, and thereby contribute to the achievement of the EUROPE 2020 goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

PROGRESS mission is to strengthen the EU contribution in support of Member States' commitments and efforts to create more and better jobs and to build a more cohesive society. To that effect, PROGRESS is instrumental in:

- providing analysis and policy advice on PROGRESS policy areas;
- monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies in PROGRESS policy areas;
- promoting policy transfer, learning and support among Member States on EU objectives and priorities; and
- relaying the views of the stakeholders and society at large

For more information see:

<http://ec.europa.eu/progress>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position of the European Commission.