
Directives Transposition in EU

Dr. Alessandro Arletti Chartered Tax Adviser

Founder of A&P Law Firm



Directive 96/71

"Tariffe Minime Salariali"
"Minimum Rates of Pay"

- Direttiva 96/71 - Articolo 3 Condizioni di Lavoro ed Occupazione
 - 1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate:
 - **c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; ...Omissis;**
- Directive 96/71 - Article 3 Terms and conditions of employment
 - 1. Member States shall ensure that, whatever the law applicable to the employment relationship, the undertakings referred to in Article 1 (1) guarantee workers posted to their territory the terms and conditions of employment covering the following matters which, in the Member State where the work is carried out, are laid down:
 - **C) the minimum rates of pay, including overtime rates ...Omissis;**

Direttiva 96/71 le modifiche intervenute sul concetto di salario

Retruzione non è il salario minimo nazionale

Direttiva 96/71 Versione Originale – Articolo 3

Ai fini della presente direttiva, la nozione di tariffa minima salariale di cui al primo comma, lettera c) è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato.

Direttiva 957/18 Modifica all'Articolo 3 paragrafo 1

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.

Direttiva 96/71 le modifiche intervenute sul concetto di salario

Retruzione non è il salario minimo nazionale

D. 96/71 Direttiva 957/18 Introduzione del paragrafo 8 all'art.3

8. Per contratti collettivi o arbitrati, dichiarati di applicazione generale, si intendono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate.

In mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale di contratti collettivi o di arbitrati di cui al primo comma, gli Stati membri possono, se così decidono, avvalersi:

— dei contratti collettivi o arbitrati che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o

— dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale,

a condizione che la loro applicazione alle imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 assicuri la parità di trattamento quanto alle materie di cui al paragrafo 1, primo comma del presente articolo, fra tali imprese e le altre imprese di cui al presente comma che si trovano in una situazione analoga.

Vi è parità di trattamento, a norma del presente articolo, quando le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga:

— **sono soggette, nel luogo o nel settore in cui svolgono la loro attività, ai medesimi obblighi delle imprese che effettuano il distacco, per quanto attiene alle materie menzionate al paragrafo 1, primo comma del presente articolo, e**

— **sono soggette ai medesimi obblighi, aventi i medesimi effetti.**

Directive 96/71 new changes that modifies the concept of salary

The End of the Minimum National Salary

Directive 96/71 Original Release – Article 3

For the purposes of this Directive, the concept of minimum rates of pay referred to in paragraph 1 (c) is defined by the national law and/or practice of the Member State to whose territory the worker is posted.

Direttiva 957/18 Addendum By Directive 957/18

For the purposes of this Directive, the concept of remuneration shall be determined by the national law and/or practice of the Member State to whose territory the worker is posted and means all the constituent elements of remuneration rendered mandatory by national law, regulation or administrative provision, or by collective agreements or arbitration awards which, in that Member State, have been declared universally applicable or otherwise apply in accordance with paragraph 8.

Directive 96/71 new changes that modifies the concept of salary

The End of the Minimum National Salary

D.96/71

Directive 957/18 New paragraph 8 Art.3

'In the absence of, or in addition to, a system for declaring collective agreements or arbitration awards to be of universal application within the meaning of the first subparagraph, Member States may, if they so decide, base themselves on:

— collective agreements or arbitration awards which are generally applicable to all similar undertakings in the geographical area and in the profession or industry concerned, and/or

— collective agreements which have been concluded by the most representative employers' and labour organisations at national level and which are applied throughout national territory,

provided that their application to undertakings as referred to in Article 1(1) ensures equality of treatment on matters listed in the first subparagraph of paragraph 1 of this Article and, where applicable, with regard to the terms and conditions of employment to be guaranteed posted workers in accordance with paragraph 1a of this Article, between those undertakings and the other undertakings referred to in this subparagraph which are in a similar position.

Equality of treatment, within the meaning of this Article, shall be deemed to exist where national undertakings in a similar position:

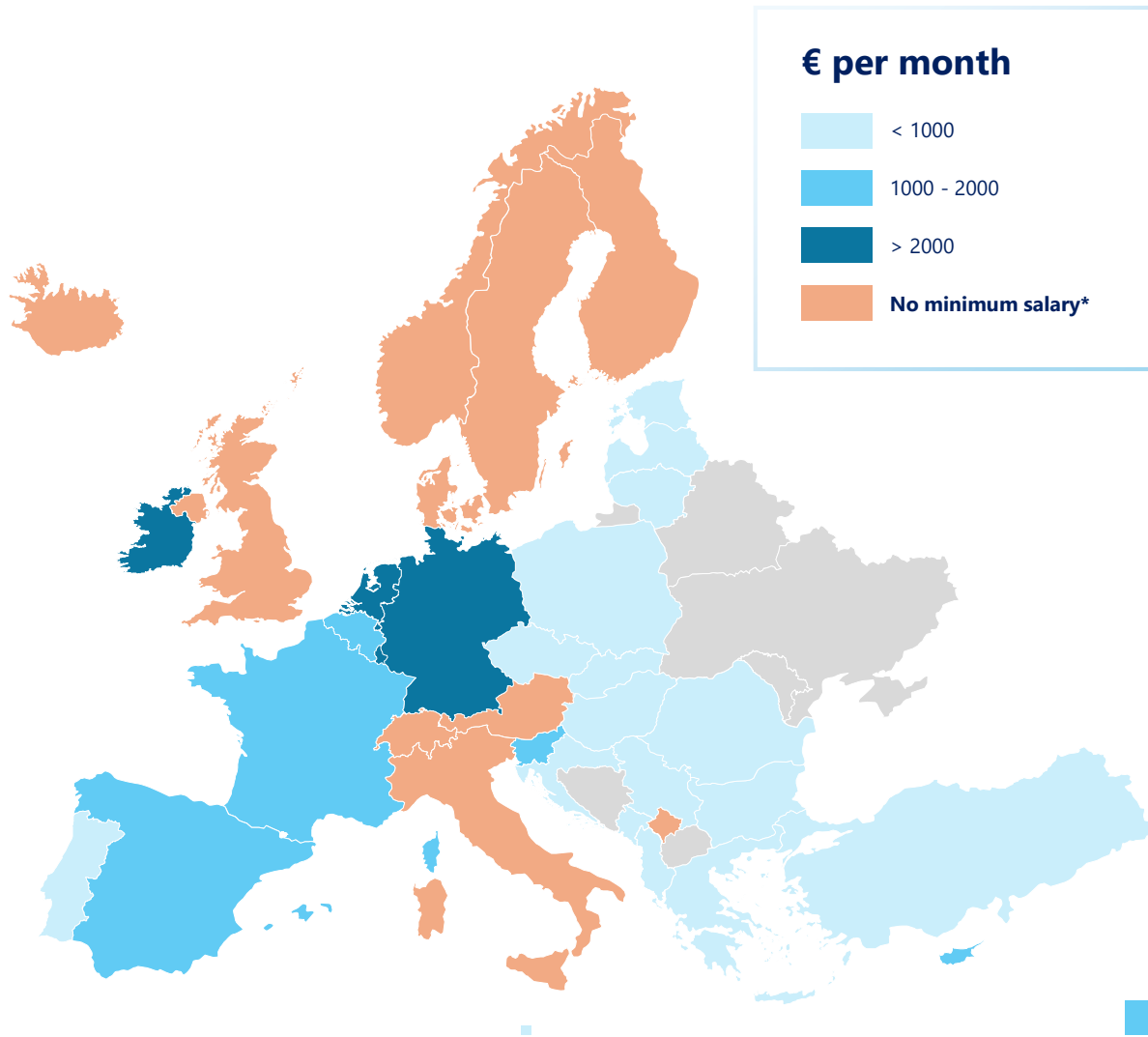
— are subject, in the place in question or in the sector concerned, to the same obligations as undertakings as referred to in Article 1(1) as regards the matters listed in the first subparagraph of paragraph 1 of this Article and, where applicable, as regards the terms and conditions of employment to be guaranteed posted workers in accordance with paragraph 1a of this Article, and

— are required to fulfil such obligations with the same effects.;



Arletti & Partners

Consulting for global mobility



385	BG
477	AL
532	ME
543	RS
612	TR
663	RO
696	HU
700	LV
750	SK
764	CZ
820	EE
840	HR
910	GR
924	LT
925	MT
956	PT
977	PL
1000	CY
1137	USA
1253	SI
1323	ES
1766	FR
1994	BE
2054	DE
2070	NL
2146	IE
2570	LU

EU National Minimum Salary

January 2024

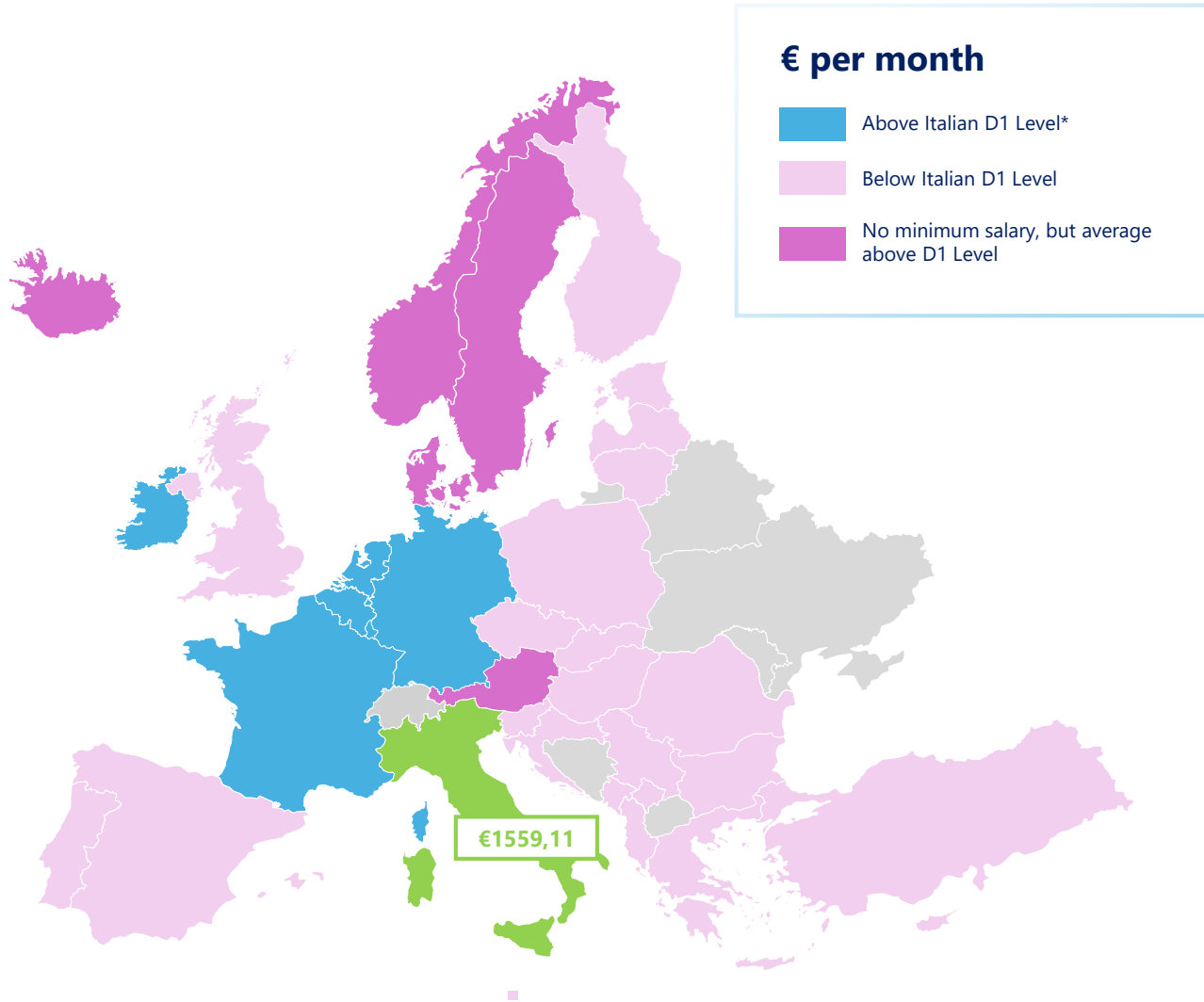
Source: EUROSTAT

*Average wage metal workers

- Austria €2.784,29
- Denmark €2.529,32
- Iceland €2.833,38
- **Italy €1.559,11****
- Liechtenstein NA
- Norway €3.298,40
- Sweden €1.968,00
- Switzerland NA
- United Kingdom €2.139,20***

**C1 level metal workers

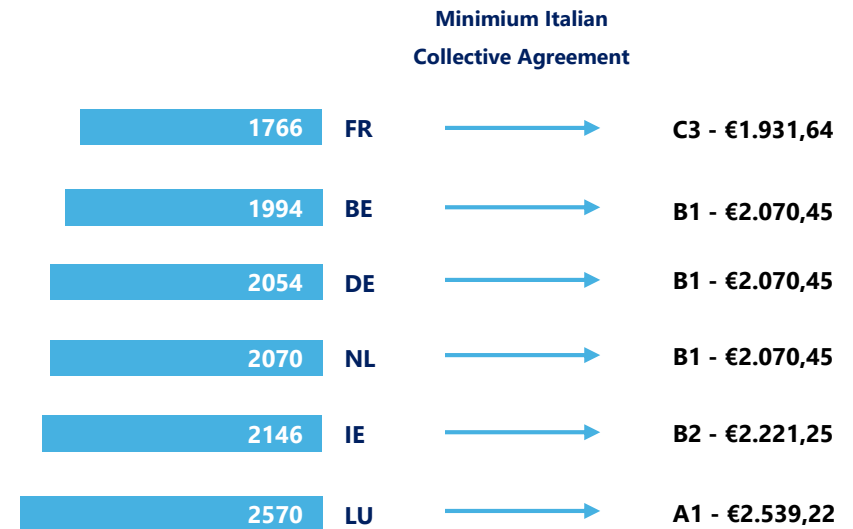
***based on 173 work hours per month on a £11.44 minimum rate



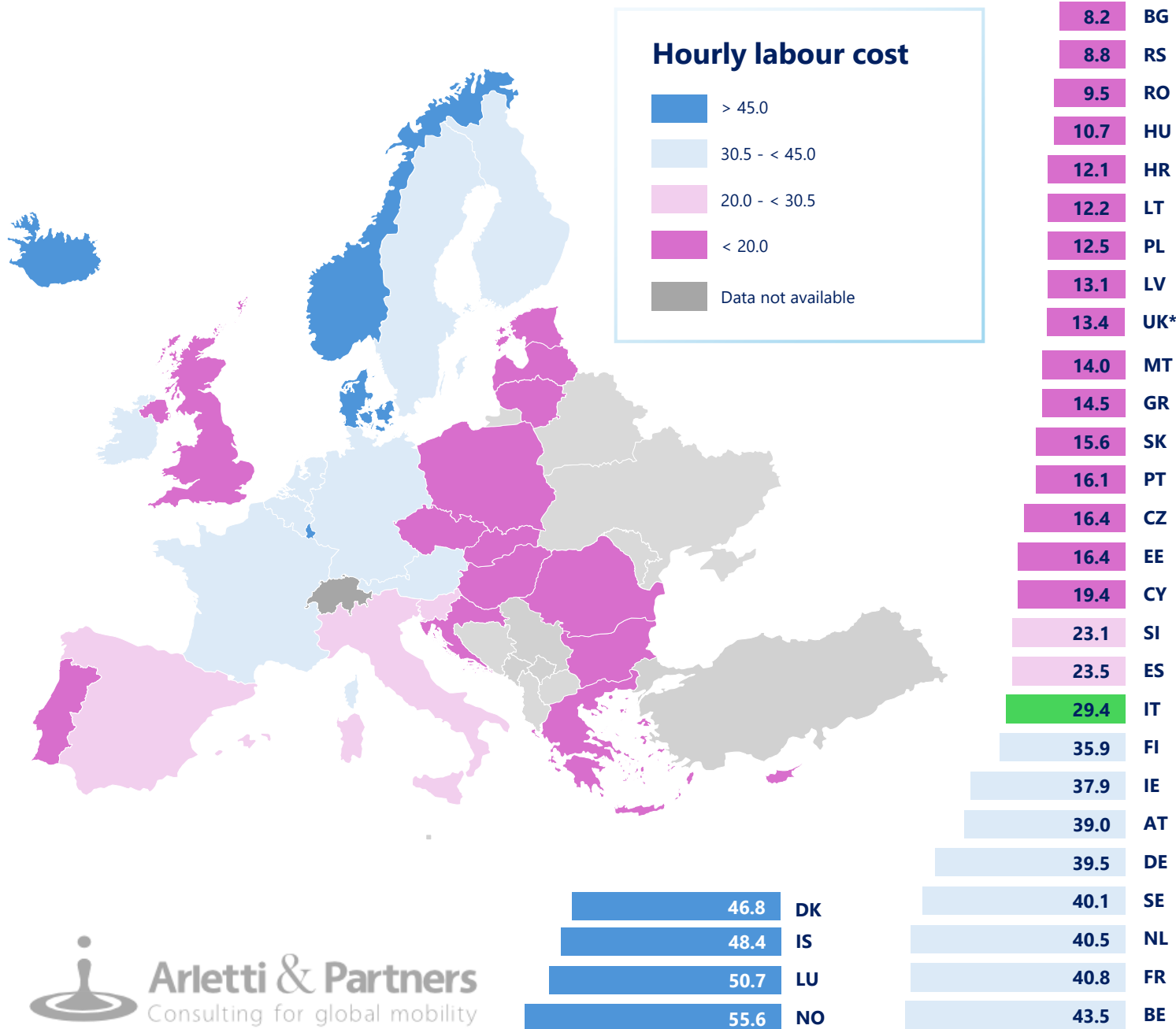
National Minimum Salary: Italy - EU

Source: EUROSTAT

A comparison between Italian collective agreement and Foreign Minimum Salaries.



*D1 Level in Italy is the lowest level at €1.559,11



EU Medium Gross Salary (2022)

Source: EUROSTAT

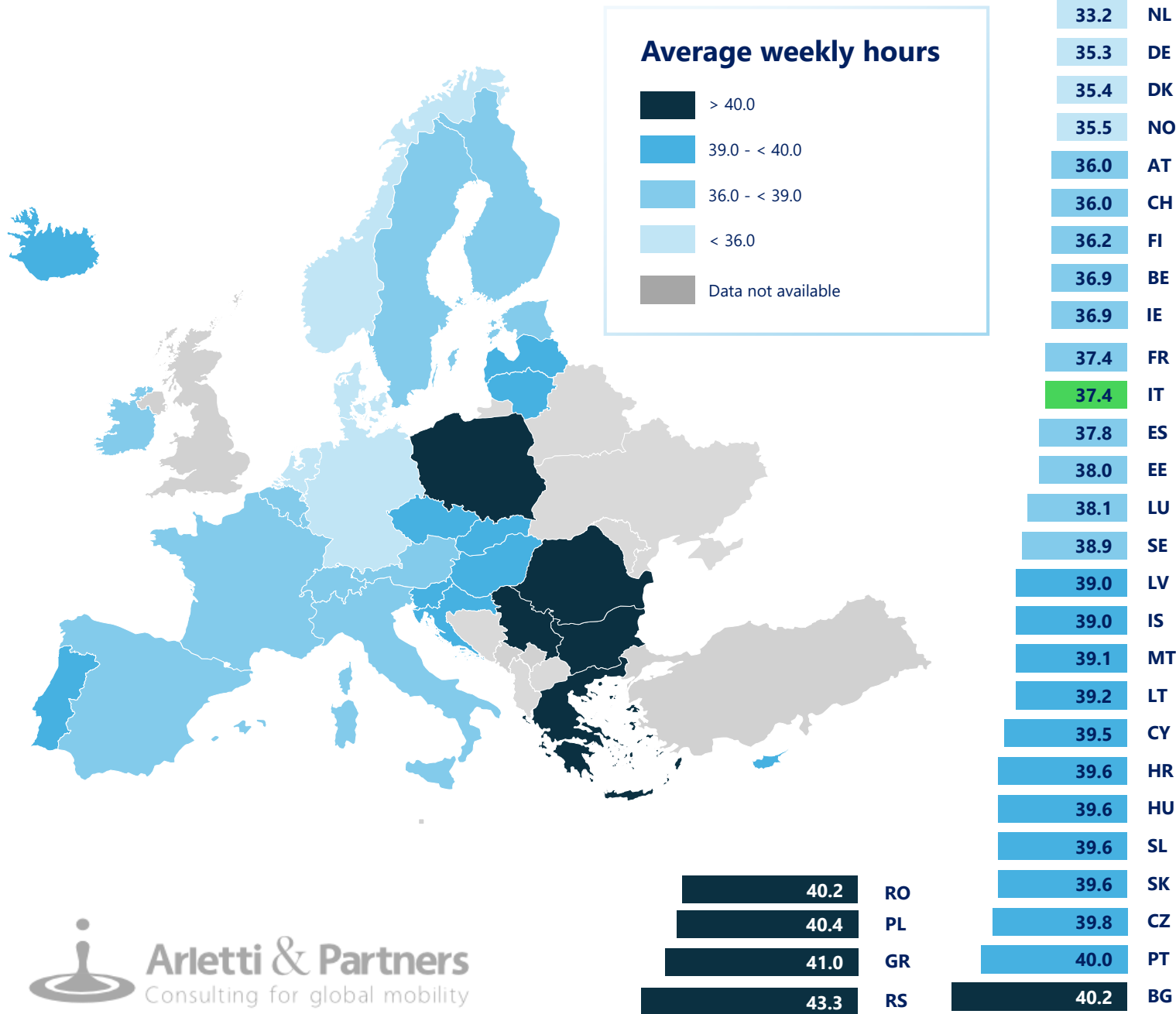
**based on national minimum wage rate (NMW) of £11.44 and converted into €*

Directive 96/71

"periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo"

"maximum work periods and minimum rest periods"

- Direttiva 96/71 - Articolo 3 Condizioni di Lavoro ed Occupazione
 - 1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1 garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie in appresso indicate che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono fissate:
 - a) **periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo ;**
- Directive 96/71 - Article 3 Terms and conditions of employment
 - 1. Member States shall ensure that, whatever the law applicable to the employment relationship, the undertakings referred to in Article 1 (1) guarantee workers posted to their territory the terms and conditions of employment covering the following matters which, in the Member State where the work is carried out, are laid down:
 - a) **maximum work periods and minimum rest period ...Omissis;**



Average number of usual weekly hours of work in main job, 2022(age group 20-64)

Working hours (2022)

Source: EUROSTAT

Average EU = 37.5

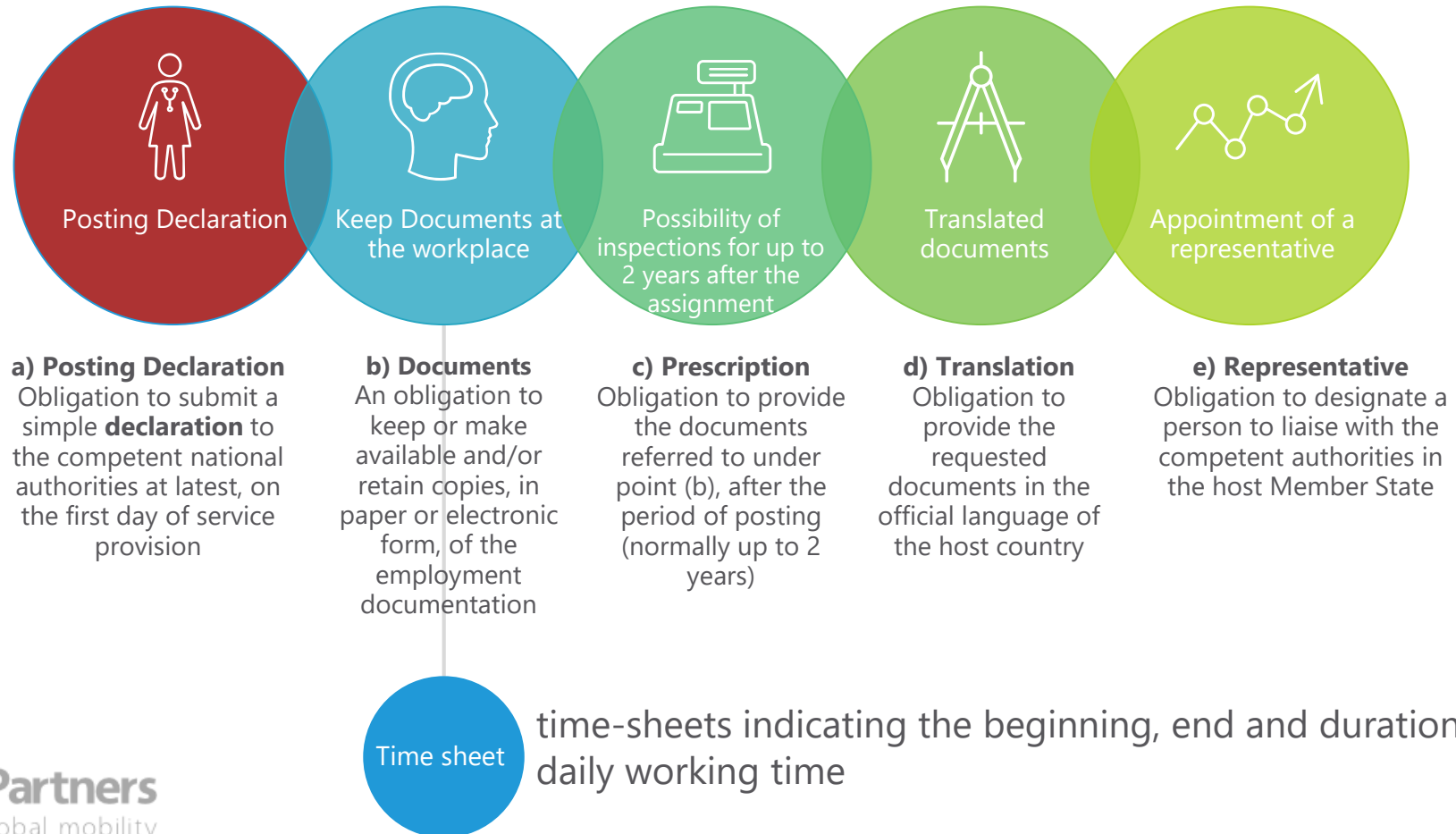
Directive 2014/67

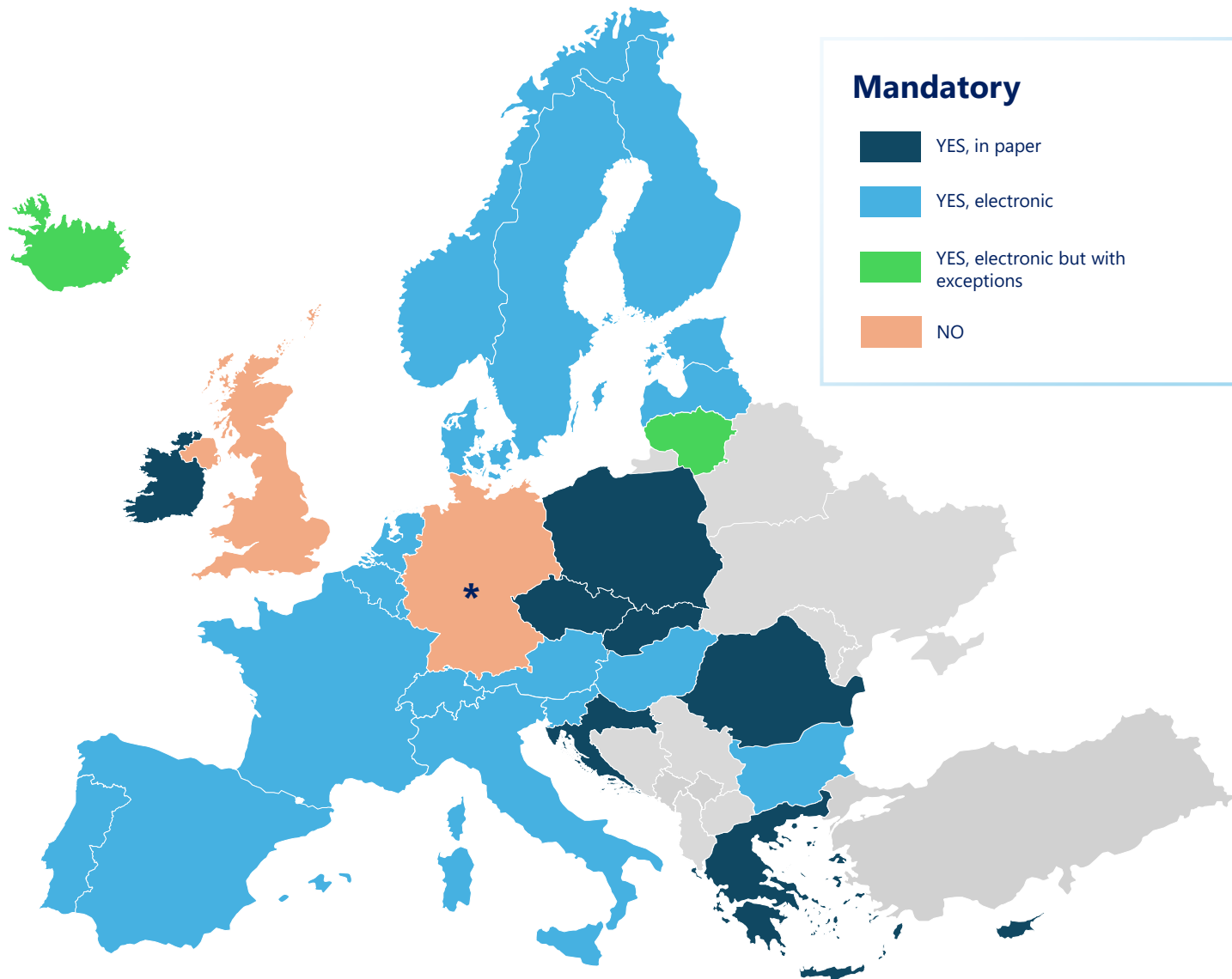
Obblighi Amministrativi a carico
delle Aziende Derivanti
dalla Direttiva 2014/67

Directive 2014/67
Administrative Obligations on
Companies Deriving from
Directive 2014/67

The broad impact of Directive 2014/67 on the future of Global Mobility in EU

Article 9 of the Directive provides powerful tools of control to foreign authorities





Transposition of the Directive 214/67

Mandatory Posting Declaration

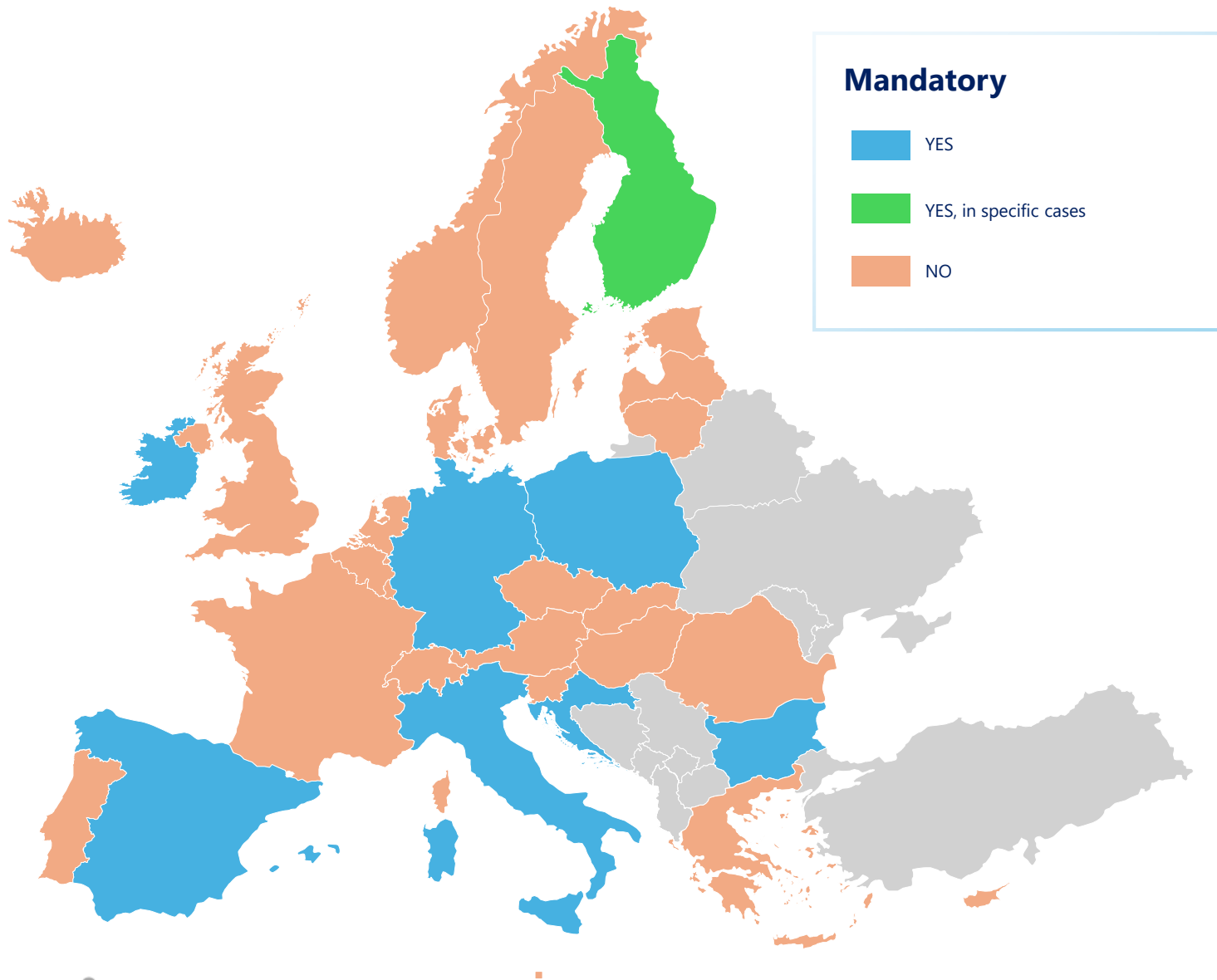
With regards to installation and maintenance sectors

Source: A&P division on Posting Workers

Iceland *Only for assignments of +4 weeks within 12 months*

Lithuania *Only for assignments of +30 days*

Germany *Not necessary for maintenance/installation*



Transposition of the Directive 214/67

Appointing Domicile Representative

Source: A&P division on Posting Workers

Finland

Only for assignments of +10 days within 4 months

Sanzioni

Penalties and Offenses

Transposition of the Directive 214/67

- Belgium
- Switzerland
- France
- Spain

Belgio - Belgium

Infrazioni e Sanzioni - Penalties and Offenses

Il Codice Penale Sociale stabilisce sanzioni amministrative e/o penali per il mancato invio della dichiarazione di distacco Limosa. Questo tipo di infrazione è punito con sanzioni di livello 4.

- l'importo della sanzione penale può essere compreso tra **4.800 a 48.000 euro**,
- Può essere applicata una sanzione amministrativa da **2.400 a 24.000 euro**.

Questi importi sono moltiplicati in ogni caso per il numero di lavoratori per i quali il reato è stato commesso.

In caso di mancata indicazione della persona di contatto, il Codice Penale Sociale prevede un'ammenda di livello 2:

- l'importo della sanzione penale può essere compreso tra **400 a 4.000 euro**
- Può essere applicata una sanzione amministrativa da **200 a 2.000 euro**

The Social Penal Code establishes administrative and/or criminal penalties for failure to submit the Limosa detachment declaration. This type of infringement is punished with level 4 sanctions.

- The amount of the criminal penalty can range from 4,800 to 48,000 euros.
- An administrative sanction ranging from 2,400 to 24,000 euros may be applied.

These amounts are multiplied in each case by the number of workers for whom the offense was committed. In case of failure to indicate the contact person, the Social Penal Code provides for a level 2 fine:

- The amount of the criminal penalty can range from 400 to 4,000 euros.
- An administrative sanction ranging from 200 to 2,000 euros may be applied.

Svizzera - Switzerland

Infrazioni e Sanzioni - Penalties and Offenses

Il rispetto delle condizioni lavorative e salariali minime viene verificato tramite controlli a campione da parte delle Autorità ispettive svizzere. In caso di violazione sono previste le seguenti sanzioni:

- **sanzioni amministrative (ammende amministrative sino a 30.000,00 franchi,**
- **blocchi delle prestazioni di servizio per un periodo limitato da 1 a 5 anni,**
- imposizione dei costi legati ai controlli ai datori di lavoro colpevoli);
- **sanzioni penali (ammende penali sino a 1'000'000 di franchi (c.a €880.000,00),** confisca di valori patrimoniali, ad esempio di introiti illeciti); nonché
- sanzioni previste dai CCL dichiarati d'obbligatorietà generale.

Viene inoltre periodicamente pubblicato un elenco di tutte le aziende che sono state oggetto di una sanzione passata. Questo elenco è disponibile su Internet e può essere consultato in caso di violazioni gravi.

Compliance with minimum working and wage conditions is verified through random inspections by Swiss inspection authorities. In case of violation, the following sanctions are provided:

- Administrative sanctions (administrative fines up to 30,000.00 Swiss francs,
- service performance blocks for a limited period of 1 to 5 years,
- imposition of costs related to inspections on guilty employers);
- Criminal sanctions (criminal fines up to 1,000,000 Swiss francs (approx. €880,000.00), confiscation of assets, such as illicit earnings); as well as
- Sanctions provided by the collectively agreed compulsory standards (CCL)

Furthermore, a list of all companies that have been subject to past sanctions is periodically published. This list is available on the Internet and can be consulted in case of serious violations.

Francia - France

Infrazioni e Sanzioni - Penalties and Offenses

Il mancato invio della dichiarazione preventiva di distacco è punibile, ai sensi dell'articolo L. 1264-3 del codice del lavoro, con un'ammenda amministrativa fino a **€ 4.000** per dipendente distaccato

In caso di ripetizione dell'infrazione nell'arco dello stesso anno, l'ammenda può essere aumentata a **€ 8.000**.

L'importo massimo dell'ammenda inflitta (moltiplicato per il numero di dipendenti interessati) è fissato a **€ 500.000**.

In caso di mancata nomina di un rappresentante dell'impresa, il datore di lavoro è passibile di un'ammenda di **€ 4.000** per ogni lavoratore dipendente distaccato (**€ 8.000** in caso di reiterazione entro un termine di due anni) entro il limite complessivo di **€ 500.000**.

Failure to submit the advance declaration of detachment is punishable under Article L. 1264-3 of the Labor Code with an administrative fine of up to €4,000 per detached employee.

In the event of repeated infringement within the same year, the fine can be increased to €8,000.

The maximum amount of the fine imposed (multiplied by the number of affected employees) is set at €500,000.

In case of failure to appoint a company representative, the employer is liable to a fine of €4,000 per each detached employee (€8,000 in case of repetition within a period of two years), up to the overall limit of €500,000.

Spagna - Spain

Infrazioni e Sanzioni - Penalties and Offenses

L'Articolo 10 del testo aggiornato della **Legge sulle infrazioni e le sanzioni dell'ordine sociale**, approvato con il Regio Decreto Legislativo 5/2000, del 4 agosto, stabilisce diversi livelli di gravità delle infrazioni e i relativi importi di sanzione:

- a) **Infrazioni minori, come errori e carenze formali nella notifica:** nel loro grado minimo, con multe da 60 a 125 euro; nel loro grado medio, da 126 a 310 euro; e nel loro grado massimo, da 311 a 625 euro.
- b) **Infrazioni gravi, come la notifica in ritardo o la mancata nomina di un rappresentante domiciliato:** con una multa, al livello minimo, da 626 a 1.250 euro, al livello medio da 1.251 a 3.125 euro, e al livello massimo da 3.126 a 6.250 euro.
- c) **Infrazioni molto gravi, come la mancata notifica alle autorità:** con una multa tra 6.251 e 25.000 euro nella fascia minima; tra 25.001 e 100.005 euro nella fascia media; e tra 100.006 e 187.515 euro nella fascia massima.

Article 10 of the updated text of the Law on Offenses and Sanctions of the Social Order, approved by Royal Legislative Decree 5/2000, dated August 4, establishes different levels of severity of offenses and their respective fine amounts:

- a) **Minor offenses, such as errors and formal deficiencies in notification:** At their minimum level, fines range from 60 to 125 euros. At their medium level, fines range from 126 to 310 euros. At their maximum level, fines range from 311 to 625 euros.
- b) **Serious offenses, such as late notification or failure to appoint a domiciled representative:** - With a fine, at the minimum level, ranging from 626 to 1,250 euros. - At the medium level, fines range from 1,251 to 3,125 euros. - At the maximum level, fines range from 3,126 to 6,250 euros.
- c) **Very serious offenses, such as failure to notify the authorities:** - With a fine ranging from 6,251 to 25,000 euros in the minimum range. - From 25,001 to 100,005 euros in the medium range. - And from 100,006 to 187,515 euros in the maximum range.

Problems Unsolved: Social Security

Regulation 883/2004

On the coordination of social security systems - (Text with relevance for the EEA and for Switzerland)

Portable Certificate A1

Art. 12 - A person who normally pursues an activity as a self-employed person in a Member State who goes to pursue a similar activity in another Member State

Art. 13 - Pursuit of activities in two or more Member States



Arletti & Partners
Consulting for global mobility

Regolamento 883/2004

On the coordination of social security systems - (Text with relevance for the EEA and for Switzerland)

- **Articolo 12 Norme particolari**

- 1 "La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona distaccata".
- 2 La persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e che si reca a svolgere un'attività affine in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i 24 mesi.

- **Article 12 - Special rules**

- 1. A person who pursues an activity as an employed person in a Member State on behalf of an employer which normally carries out its activities there and who is posted by that employer to another Member State to perform work on that employer's behalf shall continue to be subject to the legislation of the first Member State, provided that the anticipated duration of such work does not exceed twenty-four months and that he is not sent to replace another person.
- 2. A person who normally pursues an activity as a self-employed person in a Member State who goes to pursue a similar activity in another Member State shall continue to be subject to the legislation of the first Member State, provided that the anticipated duration of such activity does not exceed twenty-four months.

Regulation 883/2004

On the coordination of social security systems - (Text with relevance for the EEA and for Switzerland)

- **Articolo 13 Esercizio di attività in due o più Stati membri**

1. La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta:

a) alla legislazione dello Stato membro di residenza, se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro o se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio in diversi Stati membri;

b) alla legislazione dello Stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro che la occupa ha la sua sede o il suo domicilio, se essa non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza.

...Omissis

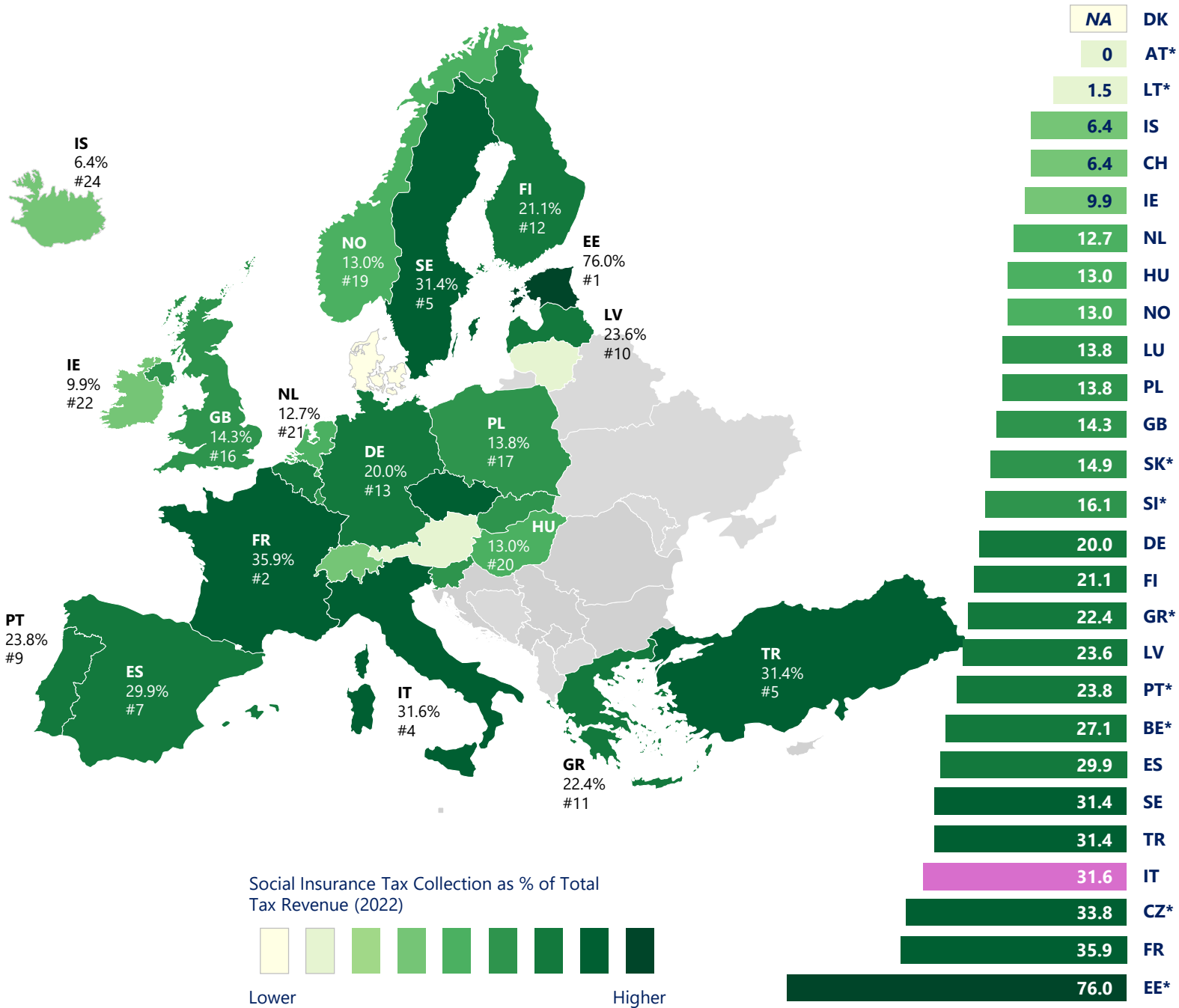
- Article 13 - Pursuit of activities in two or more Member States
- 1. A person who normally pursues an activity as an employed person in two or more Member States shall be subject to:
- (a) the legislation of the Member State of residence if he pursues a substantial part of his activity in that Member State or if he is employed by various undertakings or various employers whose registered office or place of business is in different Member States, or
- (b) the legislation of the Member State in which the registered office or place of business of the undertaking or employer employing him is situated, if he does not pursue a substantial part of his activities in the Member State of residence.
- ...Omissis

Social Security Dumping from Social Security On Employers Charge

ITA

Foreign Contry





EMPLOYER Social Security Contribution Rates

Source: OECD (2022)

Simulation on gross salary of €40,000,00

*Tax base = monthly gross salary

Problems Unsolved: Taxation on Employees

- Direct taxation: Personal and company taxation
- Legal basis
- **The EU Treaty makes no explicit provision for legislative competences in the area of direct taxation.** Legislation on the taxation of companies has usually been based on Article 115 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), which authorises the Union to adopt directives on the approximation of laws, regulations or administrative provisions of the Member States which directly affect the internal market; these require unanimity and the consultation procedure. (Source European Parliament)

OECD Model Convention

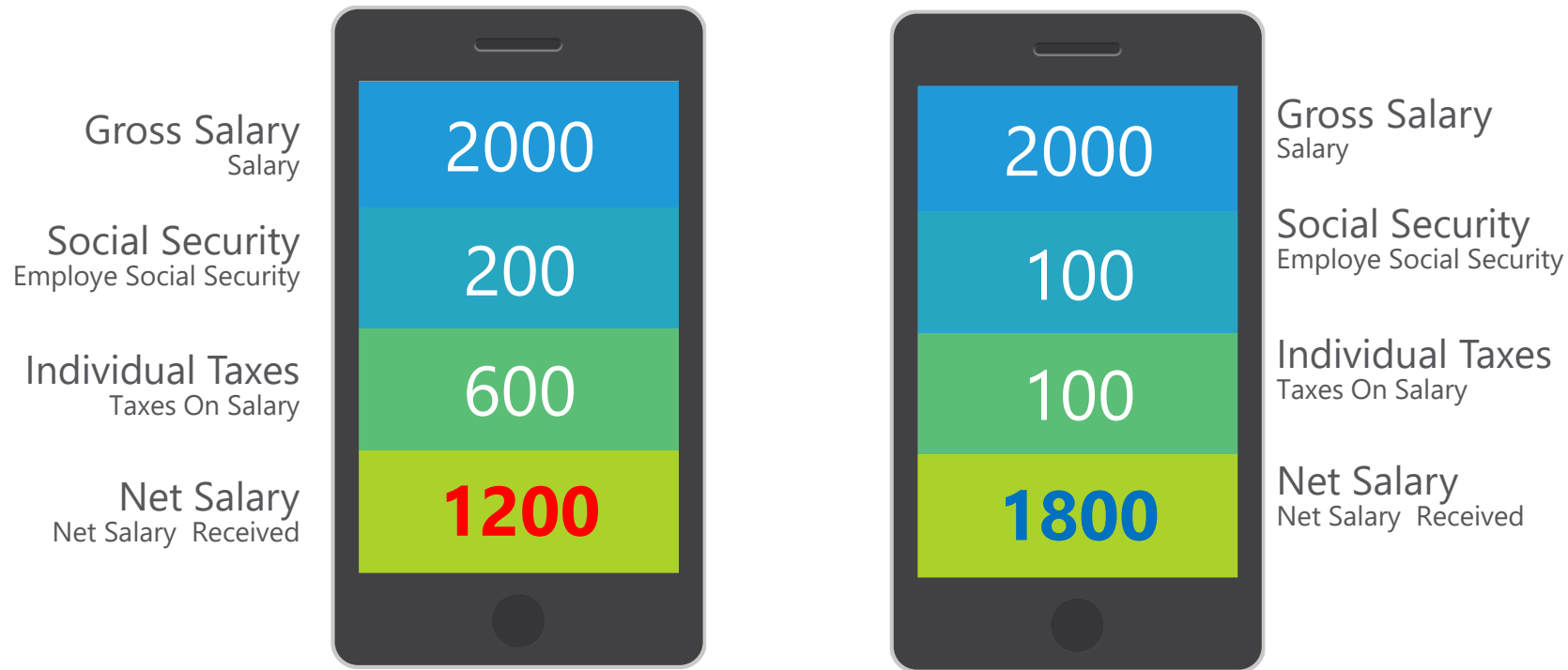
Art. 15 INCOME FROM EMPLOYEMENT

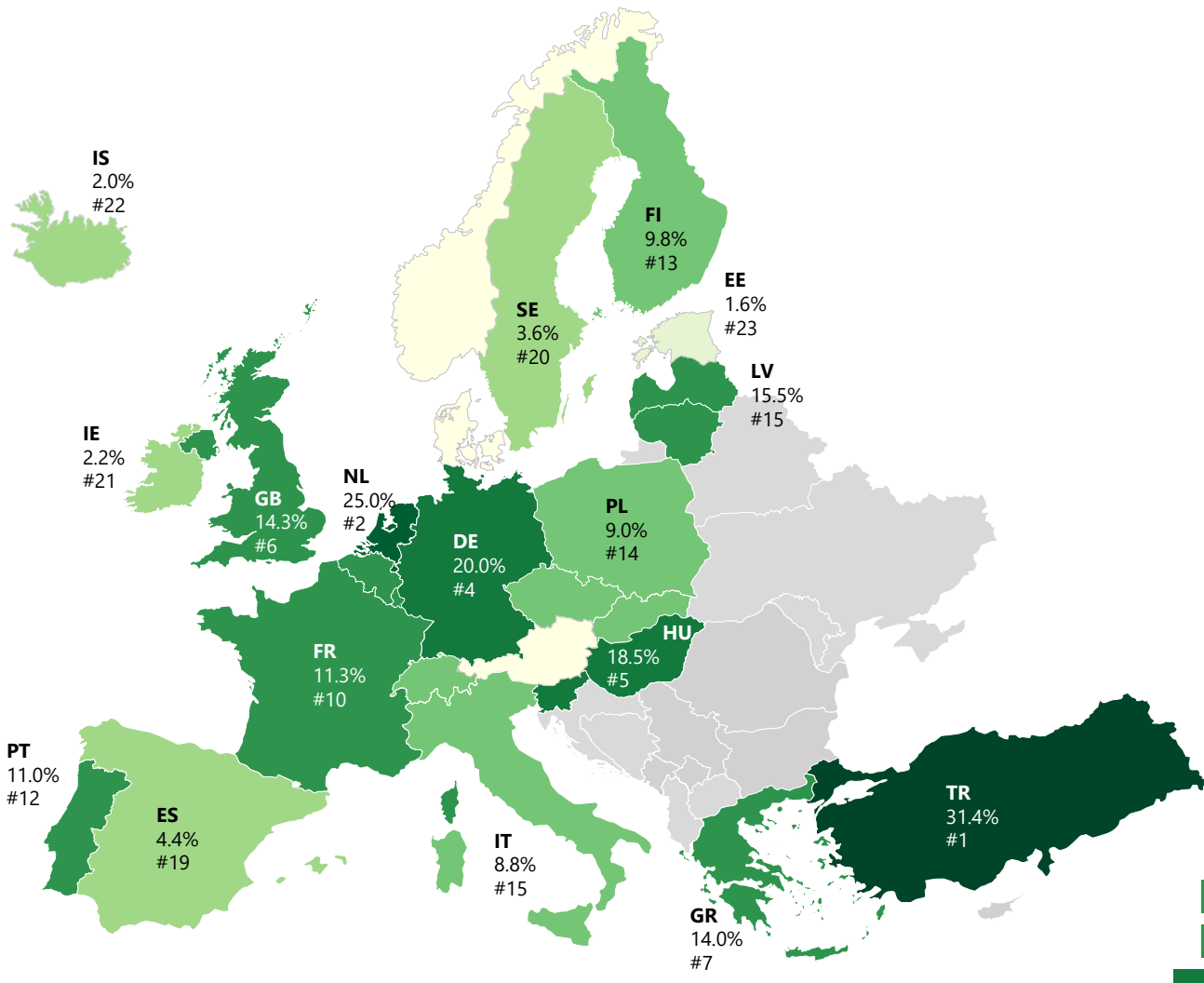
- Articolo 15 - Salve le disposizioni degli articoli 16, 18 e 19, i salari gli stipendi e le altre remunerazioni che il residente di uno stato contraente riceve in corrispettivo di una attività dipendente sono imponibili soltanto in detto stato, a meno che l'altra attività non venga svolta nell'altro stato contraente . Se l'attività è quivi svolta le remunerazioni percepite a tale titolo sono imponibili in questo altro Stato.
 - 2. Nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno stato contraente riceve in corrispettivo di una attività di lavoro dipendente svolta nell'altro Stato contraente sono imponibili soltanto nel primo stato se :
 - a) il beneficiario soggiorna nell'altro stato per un periodo o per periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni in un periodo di 12 mesi che inizi o termini nel corso dell'anno fiscale considerato e
 - b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di una persona che non è residente dell'altro Stato, e
 - c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro stato.
 - 3. Omissis.
- Article 15 - Subject to the provisions of Articles 16, 18 and 19, salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State. If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State.
 - 2. Notwithstanding the provisions of paragraph 1, remuneration derived by a resident of a Contracting State in respect of an employment exercised in the other Contracting State shall be taxable only in the first-mentioned State if:
 - a) the recipient is present in the other State for a period or periods not exceeding in the aggregate 183 days in any twelve months period commencing or ending in the fiscal year concerned, and
 - b) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other State, and
 - c) the remuneration is not borne by a permanent establishment which the employer has in the other State.
 - 3. Omissis.

Other Kinds of Labour Dumping

ITA

Foreign Contry



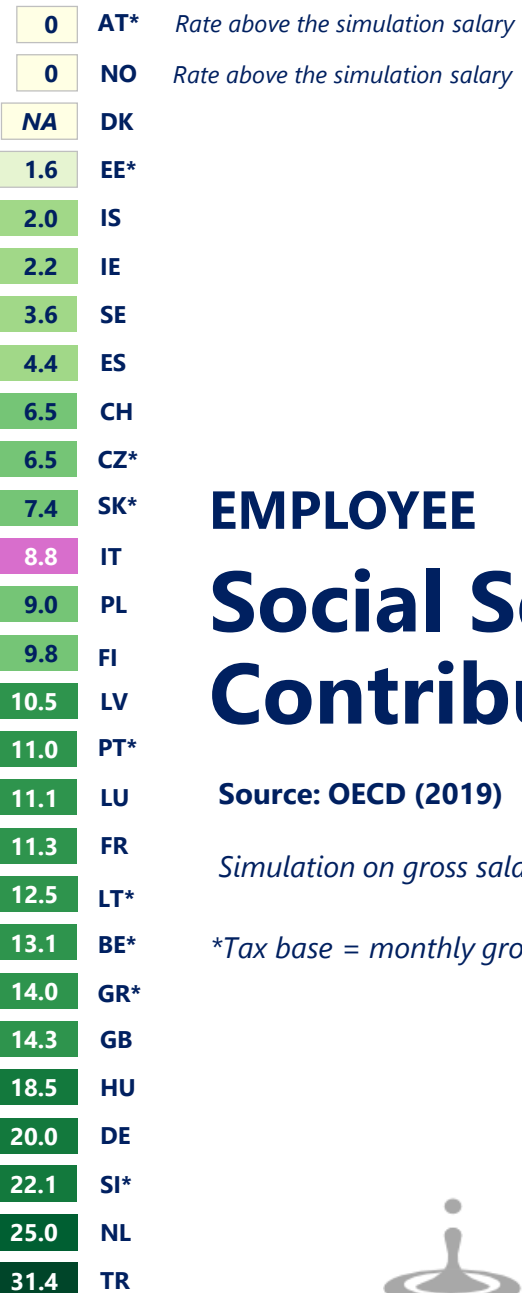


Social Insurance Tax Collection as % of Total Tax Revenue (2019)



Lower

Higher



EMPLOYEE

Social Security Contribution Rates

Source: OECD (2019)

Simulation on gross salary of €40.000,00

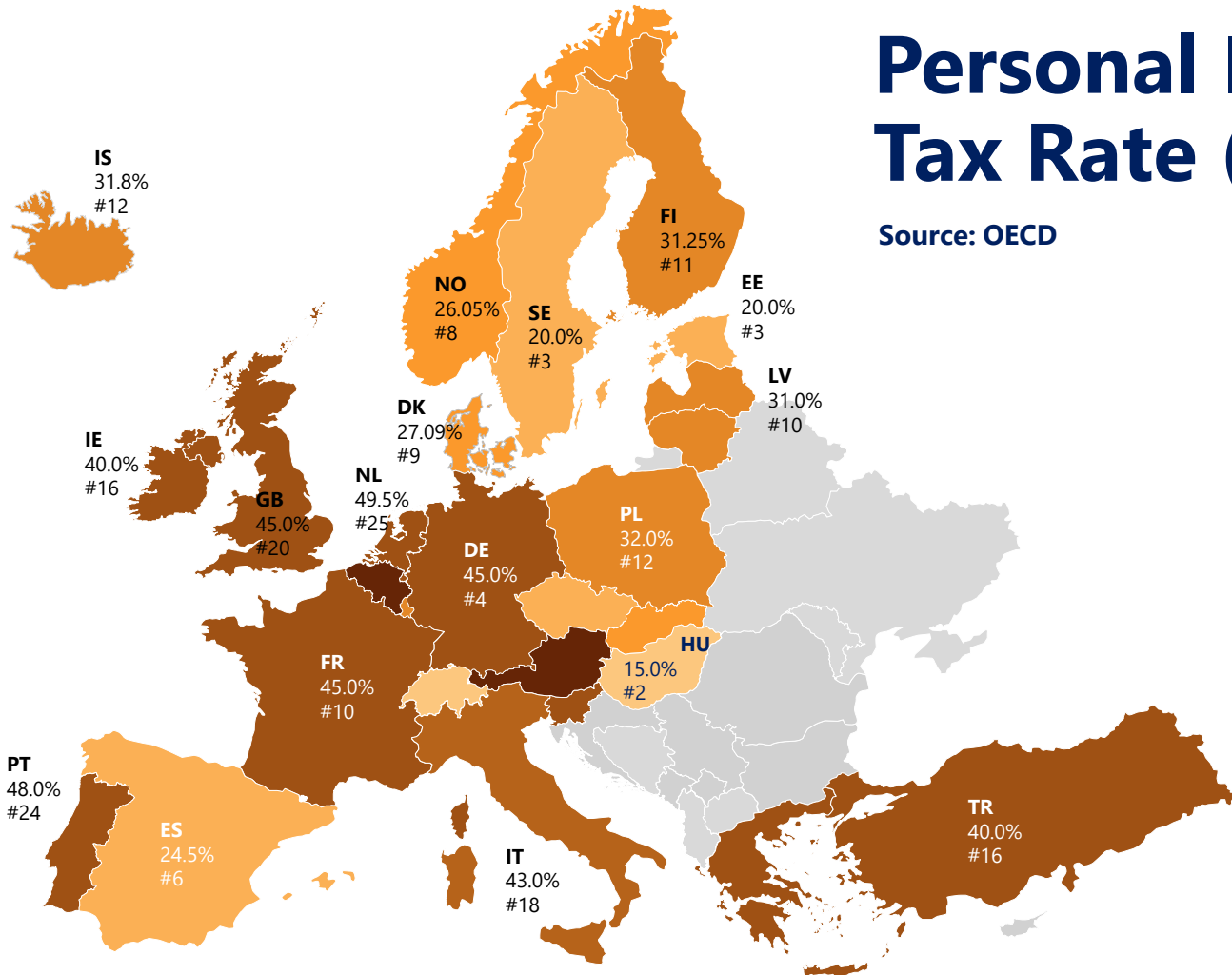
*Tax base = monthly gross salary



Arletti & Partners
Consulting for global mobility

Personal Income Tax Rate (2022)

Source: OECD



Top marginal tax rates for employees in European OECD Countries (2022)*



*Marginal rates from highest threshold, variable from each Country

11.5	CH	> 755.200,00	*local currency
15.0	HU	A unique rate applies	
20.0	EE	A unique rate applies	
20.0	SE	> 540.700,00	*local currency
23.0	CZ	> 1.867.728,00	*local currency
24.5	ES	> 300.000,00	
25.0	SK	> 38.553,01	
26.05	NO	> 2.000.000,00	*local currency
27.09	DK	> 552.500,00	*local currency
31.0	LV	> 78.100,00	
31.25	FI	> 82.900,00	
31.80	IS	> 12.481.272,00	*local currency
32.0	LT	> 90.246,00	
32.0	PL	> 120.000,00	*local currency
38.0	LU	> 43.953,00	
40.0	IE	> 36.800,00	
40.0	TR	> 880.000,00	*local currency
43.0	IT	> 50.000,00	
44.0	GR	> 40.000,00	
45.0	GB	> 150.000,00	*local currency
45.0	FR	> 168.994,00	
45.0	DE	> 277.825,00	
45.0	SI	> 74.160,00	
48.0	PT	> 120.000,00	
49.50	NL	> 69.398,00	
50.0	BE	> 42.370,00	
55.0	AT	> 1.000.000,00	

Problems Unsolved: Posting of Third Country Nationals

Posting of third-country nationals

- Administrative requirements on the right of stay of posted third-country nationals could be applied
- The requirements for posting of third-country nationals for the purposes of providing cross-border services is not harmonised at EU level. Rather, Member States apply various administrative requirements regarding the right of stay of posted third-country nationals on their territory.



Legal framework applicable to posting of third-country nationals

ADDITIONAL REQUIREMENTS FOR THE POSTING

- Posting of workers is a form of cross-border labour mobility within the context of the freedom to provide services, with a legal basis in Articles 56 to 62 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)
- In Vander Elst, the CJEU ruled that Member States are precluded from requiring a work permit for third-country nationals posted by an undertaking established in another Member State where they are lawfully and habitually employed
- Many Administrative Requirements last
- Example of Member States in which a temporary residence permit is required for third-country national posted workers regardless of whether posting exceeds 90 days are: Germany, Ireland, Italy, Malta and Romania;

In Germany, third-country national posted workers who only have a temporary residence permit in the sending Member State are required to apply for a Vander Elst visa, regardless of the duration of the posting.

In Bulgaria, third-country national posted workers are required to register with a national authority in order to be posted for up to three months within a 12-month period

Portugal: within three days after entering the national territory, a declaration of entry should be submitted to the immigration authority



Thank you for your attention