

Gli adempimenti delle aziende che distaccano lavoratori in ambito Europeo

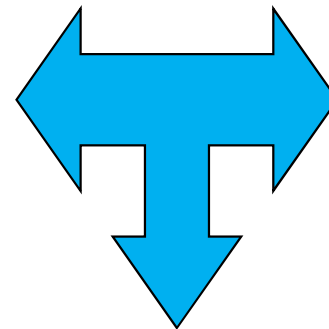
D.Lgs. n. 136/2016
MLPS Decreto 10/08/2016

a cura di *Vitantonio Lippolis*

DISTACCO TRANSNAZIONALE

Ipotesi e campo di applicazione

A) Stipula di un contratto commerciale fra impresa distaccante e distaccataria che viene svolto dai lavoratori distaccati dal fornitore di servizi (es. appalto di opere o servizi, cabotaggio stradale di merci o di passeggeri, somministrazione di lavoro);



B) Esigenze proprie di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro di distaccare lavoratori presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa (c.d. distacco infragruppo);

C) Esigenze proprie di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro di distaccare lavoratori presso una propria filiale situata in Italia;

Campo di applicazione

La nuova disciplina trova parziale applicazione anche alle imprese stabilite in uno Stato extra-UE che distacchino lavoratori in Italia, nell'ambito di una prestazione di servizi.

In particolare nei loro confronti trovano applicazione le seguenti disposizioni:

- Art. 3 (autenticità del distacco);
- Art. 4 (condizioni di lavoro e di occupazione);
- Art. 5 (difesa dei diritti);
- Art. 10 (obblighi amministrativi);
- Art. 11 (ispezioni).



Linee d'azione della disciplina dei distacchi

- Estensione ai lavoratori esteri distaccati di un nocciolo duro di diritti e di tutele (normativi e retributivi) con tendenziale equiparazione a quelle previste a favore dei lavoratori italiani;
- Previsione di un più efficace sistema di monitoraggio, vigilanza e sanzionatorio;



Distacco transnazionale non genuino

Regime sanzionatorio civilistico

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del committente/utilizzatore dal giorno d'inizio dell'attività svolta in pseudo distacco *(con conseguente integrale applicazione, da parte del personale ispettivo, degli istituti e delle tutele in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dalla disciplina domestica).*



Distacco transnazionale non genuino *Regime sanzionatorio amministrativo e penale*

Condotta punita:

- Distacco transnazionale privo degli elementi previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 136/2016;

Destinatari: pseudo-distaccante e pseudo-distaccatario;

Sanzione amministrativa:

- 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione (*violazione non diffidabile ex art. 13, D.Lgs. 124/2004?*);
- La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.

Sanzione penale:

- Nel caso che il distacco non autentico riguardi i minori, si applica la pena dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda aumentata fino a € 300/giorno/lavoratore;



Parità di trattamento

Nei confronti dei lavoratori distaccati in Italia si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (principio della *lex loci laboris*).

Le «**condizioni di lavoro e di occupazione**» che vanno rispettate sono le disposizioni stabilite dalla legge e dai e dai C.C. di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 relative alle seguenti materie:

- 1) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- 2) durata minima delle ferie annuali retribuite;
- 3) trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;
- 4) condizione di cessione temporanea dei lavoratori;
- 5) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 6) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- 7) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.



Parità di trattamento retributivo

Il computo del salario minimo dei lavoratori distaccati deve comprendere le seguenti voci retributive:

- Paga base;
- Elemento distinto della retribuzione (voce retributiva collegata, come la paga base, alla qualifica contrattuale);
- Indennità legate all'anzianità di servizio (se collegate all'inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto);
- Superminimi (individuali o per gruppi di lavoratori se collegati all'inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto);
- Retribuzioni corrispettive per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo;
- Indennità di distacco (se compensative del disagio dovuto all'allontanamento dei lavoratori dal loro ambiente abituale);
- Indennità di trasferta.

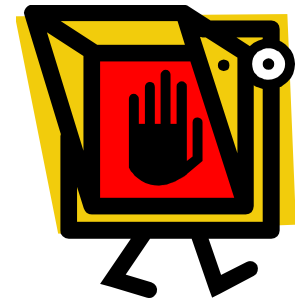


Parità di trattamento - Eccezioni

Le disposizioni normative e di C.C. in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo *(compreso quello maggiorato per lavoro straordinario)*

non si applicano

nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene acquistato all'estero quando la durata dei lavori non è superiore a 8 gg.



L'eccezione non opera per le attività del settore edilizio indicate nell'all. A del D.Lgs. n. 136/2016 riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici e in particolare i lavori **seguenti**: scavo; sistemazione; costruzione; montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; assetto o attrezzatura; trasformazione; rinnovo; riparazione; smantellamento; demolizione; manutenzione; manutenzione lavori di pittura e di pulitura; bonifica.

Responsabilità solidale tra distaccante e distaccatario

Ipotesi di distacco transnazionale	Regime applicabile
Imprese stabilite in uno Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o a un'altra unità produttiva, o di un altro destinatario	<ul style="list-style-type: none">• Art. 1676 del codice civile• Art. 29, co. 2, del D.Lgs. n. 276/2003
Agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice, con unità produttiva in Italia;	<ul style="list-style-type: none">• Art. 35, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015
Trasporto su strada.	<ul style="list-style-type: none">• Art. 83-bis, co. da 4-bis a 4-sexies, del D.L. n. 112/2008 (conv. in L. n. 133/2008)

Comunicazione obbligatoria

- Dal 26/12/2016 l'impresa che distacca lavoratori in Italia ha **l'obbligo di comunicarlo al MLPS entro le ore 24 del giorno antecedente** l'inizio del primo periodo di distacco;
- La comunicazione **può essere annullata entro le ore 24 del giorno precedente** l'inizio del primo periodo di distacco;
- **Ogni variazione successiva dei dati «non essenziali» va comunicata entro 5 giorni dall'evento** modificativo.



Registrazione preventiva

- Prima di accedere alla procedura di comunicazione obbligatoria preventiva di distacco **il prestatore di servizio deve registrarsi al portale Cliclavoro.gov.it avendo cura di completare tutti i passi richiesti.**
- Le credenziali così ottenute sono utilizzate dal prestatore di servizio per inserire una comunicazione di distacco ovvero per consultare la banca dati dei modelli «[UNI_Distacco_UE](#)» di propria pertinenza.



Comunicazione obbligatoria preventiva

La comunicazione preventiva di distacco deve essere effettuata col modello «UNI_Distacco_UE» e deve contenere le seguenti informazioni:

- a) I dati identificativi del prestatore di servizi/impresa distaccante (*codice univoco dell'azienda attribuito dallo Stato di appartenenza al prestatore di servizi a fini fiscali, previdenziali o simili*);
- b) Il numero e le generalità dei lavoratori distaccati;
- c) La data di inizio, di fine e durata del distacco;
- d) Il luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- e) I dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f) La tipologia dei servizi che giustificano il distacco (*settore merceologico del soggetto distaccatario – classif. ATECO 2007 secondo livello*);
- g) La generalità e domicilio eletto del referente di cui all'art. 10, co. 3, lett. b) del D.Lgs. n. 136/2016;
- h) La generalità del referente di cui al cui all'art. 10, co. 4 del D.Lgs. n. 136/2016;
- i) Il numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.



Comunicazione obbligatoria preventiva: settore trasporto

- Per la **somministrazione transnazionale di autisti** da parte di agenzie di lavoro temporaneo estera, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa va individuato nella sede legale dell'impresa utilizzatrice (soggetto distaccatario);
- Per il **cabotaggio di merci o passeggeri**, l'impresa straniera distaccante dovrà assolvere all'obbligo in questione mediante l'invio di una dichiarazione preventiva all'indirizzo di posta elettronica Cabotaggio.DistaccoUE@lavoro.gov.it utilizzando il mod. «**CAB_UNI_UE**».



Il modello dovrà essere inviato entro le ore 24 del giorno antecedente a quello della data della prima operazione.

Settore trasporto: esclusioni

- I servizi di trasporto internazionale su strada che comportano il mero transito su territorio italiano, ovvero il semplice attraversamento che non dia luogo ad attività di carico/scarico merci o imbarco/sbarco passeggeri, **non configurano la fattispecie di distacco transnazionale e, conseguentemente, non comportano l'applicazione del D.Lgs. n. 136/2016 e dei relativi obblighi;**
- In tutte le ipotesi di trasporto la cui origine o destinazione sia l'Italia che non costituiscano operazioni di cabotaggio o non comportino somministrazione transnazionale di manodopera **non è esigibile l'adempimento dell'obbligo di comunicazione.**



Comunicazione obbligatoria preventiva: periodo transitorio

In considerazione del disallineamento temporale tra la data d'introduzione del nuovo obbligo comunicativo e la successiva data di definizione delle modalità operative di effettuazione dell'adempimento **nel periodo dal 26/12/2016 al 26/1/2017, le imprese straniere erano tenute a comunicare i distacchi avviati successivamente al 22/7/2016 sempreché i distacchi fossero ancora in essere a tale data** *(in questo caso la comunicazione andava effettuata mediante la "comunicazione preventiva posticipata" prevista dall'All. C del DM 10/08/2016).*



Restano esclusi da qualunque obbligo comunicativo:

- I distacchi iniziati prima del 22/07/2016;
- I distacchi attivati dopo il 22/7/2016 ma cessati prima del 26/01/2017;

Ulteriori obblighi amministrativi

Durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di conservare, predisponendone copia in lingua italiana:

- a) Il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli artt. 1 e 2, D.Lgs. n. 152/1997;
- b) I prospetti paga, il calendario delle presenze e la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti;
- c) La comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile (*mod. A1*);

L'impresa distaccante ha inoltre l'obbligo di:

- 1) Designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti (*es. richieste di informazioni e di documentazione, notifica dei verbali di primo accesso, di accertamento delle violazioni e diffide accertative*);
In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi (*obbligo che permane durante il distacco e per i 2 anni successivi alla sua cessazione*);
- 2) Designare un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali (*obbligo che permane per tutto il periodo del distacco*).

Obblighi amministrativi e presidi sanzionatori

VIOLAZIONE	PRECETTO E NORMA SANZIONATORIA	SANZIONE	DIFFIDABILITA' (ART. 13, D.Lgs. n. 124/04)
<p>Violazione degli obblighi di comunicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il distacco entro le ore 24 del giorno antecedente all'inizio del distacco stesso (fatti salvi i casi che ammettono la c.d. "Comunicazione preventiva posticipata"); • L'annullamento/nuova comunicazione di dati essenziali entro le ore 24 del giorno antecedente all'inizio del distacco del lavoratore; • Tutte le modificazioni successive concernenti dati non essenziali entro 5 gg. dal verificarsi dell'evento; 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 10, co. 1, D.Lgs. n. 136/2016; • Art. 12, co.1, D.Lgs. n. 136/2016; 	<p>S.a. da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato; <i>La sanzione non può in ogni caso superare € 150.000.</i></p>	<p>Si <i>(INL Circ. n. 3/2016)</i></p>
<p>Violazione degli obblighi di predisporre in lingua italiana e conservare: il contratto di lavoro, i prospetti paga, il calendario delle presenze, le quietanze di pagamento delle retrib., la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, il mod. A1;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 10, co. 3, lett. a) D.Lgs. n. 136/2016; • Art. 12, co. 2, D.Lgs. n. 136/2016; 	<p>S.a. da 500 a 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato; <i>La sanzione non può in ogni caso superare € 150.000.</i></p>	<p>Si <i>(INL Circ. n. 1/2017)</i></p>
<p>Violazione dell'obbligo di designare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il referente nazionale incaricato di inviare e ricevere atti e documenti; • Il referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 10, co. 3, lett. b) e co. 4, D.Lgs. n. 136/2016 • Art. 12, co. 3, D.Lgs. n. 136/2016; 	<p>S.a. da 2.000 a 6.000 euro;</p>	<p>Si <i>(INL Circ. n. 1/2017)</i></p>