

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE ai sensi del D.Lgs 136/2016

*I nuovi adempimenti per le aziende
I controlli a garanzia del committente
Attività di vigilanza e sanzioni*

**Dott. Marco Bellumore
Gallarate, 20 giugno 2017**

T.F.U.E. – Trattato di Funzionamento UE

Il Trattato istitutivo della UE si propone come obiettivo l'eliminazione degli ostacoli esistenti fra gli Stati membri alla libera circolazione delle persone e dei servizi, alla libertà di stabilimento e alla libertà di circolazione dei capitali

Art. 45 TFUE – Libertà di circolazione dei lavoratori – che comporta l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

Art. 49 TFUE – Libertà di stabilimento – libertà di esercitare un'attività economica in un altro Stato membro su base stabile e continuativa. Si intende la possibilità di costituire e gestire un'impresa o intraprendere una qualsiasi attività economica in un Paese della UE, tramite l'apertura di agenzie, filiali e succursali.

Art. 56 – Libertà di prestazione di servizi – libertà di offrire e fornire servizi in altri Stati membri su base temporanea pur restando nel proprio Paese di origine.

Art. 63 – Libertà di circolazione di capitali -

Le libertà fondamentali all'interno dell'UE e le loro implicazioni

L'attuazione del principio di cui all'art. 56 – *libertà di prestazione di servizi* – in virtù del quale l'imprenditore straniero può accedere al mercato in cui intende eseguire la prestazione senza subire alcuna disparità di trattamento rispetto agli imprenditori ivi stabilmente operanti, deve avvenire salvaguardando la leale concorrenza tra operatori economici, evitando che il prestatore di servizi forestiero fornisca il servizio richiesto a condizioni economiche di molto inferiori rispetto agli *standard* economico-giuridici stabiliti nel Paese ospitante .

Necessità di contemperare due esigenze:

- la libertà economica di prestare servizi nei vari Stati dell'UE
- la leale concorrenza tra gli operatori economici, senza pregiudicare le tutele dei lavoratori dei diversi Paesi UE

Il bilanciamento delle suesposte esigenze acquista particolare rilevanza ove l'esecuzione della prestazione di servizi richiede, per l'imprenditore, l'invio per un periodo determinato e/o determinabile di uno o più dipendenti in un Paese comunitario, attraverso il distacco.

Legislazione applicabile ai lavoratori all'estero

Convenzione di Roma del 1980, sostituita dal Reg. CE 17/06/2008, n. 593 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali

Art. 3 – Libertà di scelta

Il contratto è disciplinato dalla legge scelta dalle parti. La scelta è espressa o risulta chiaramente dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze del caso. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto ovvero a una parte soltanto di esso.

Art. 8 – Contratti individuali di lavoro

Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalla parti conformemente all'art. 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurata dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente (1) in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

(1) Norme di applicazione necessaria: le norme ritenute irrinunciabili dall'ordinamento interno per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici (organizzazione politica, sociale o economica) e in quanto tali si applicano "necessariamente"; esse devono essere sempre applicate dal giudice allorché debba dirimere una controversia applicando il diritto straniero

Legislazione applicabile ai contratti individuali di lavoro
Legislazione applicabile in mancanza di scelta

Art. 8, co. 2

Legge del Paese nel quale, o in mancanza, a partire dal quale, il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abituamente il suo lavoro. Il Paese in cui il lavoro è abituamente svolto non è ritenuto mutato quando il lavoratore svolge la sua attività in un altro Paese in modo temporaneo.

Art. 8, co. 2

Legge del Paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, qualora la legge applicabile non possa essere determinata con precedente criterio.

Art. 8, co. 3

Legge del Paese con il quale il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto, diverso da quello individuato mediante i criteri sopra richiamati.

Disciplina previdenziale del rapporto di lavoro

Regolamento UE 29/04/2004, n. 883, *relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale*

Finalità: evitare che i sistemi di sicurezza sociale nazionali possano costituire un ostacolo alla libertà di circolazione dei lavoratori, evitando la frammentazione della contribuzione o una doppia contribuzione e garantendo continuità contributiva.

Principi:

- Unicità della legislazione applicabile
- Territorialità dell'obbligo assicurativo (*lex loci laboris*): *i lavoratori subordinati e autonomi sono soggetti alla legislazione del Paese in cui svolgono l'attività lavorativa (art. 11, co. 3, lett. a Reg. CE n. 883/2004)*

Le deroghe al principio di territorialità sono tipizzate e limitate; una di queste è rappresentata dal distacco per un periodo limitato non superiore a 24 mesi.

Disciplina previdenziale del rapporto di lavoro

Il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale interessati dall'operazione di distacco intra-europeo viene attuato utilizzando particolari formulari o documenti portatili.

Il beneficio dell'esenzione temporanea dall'obbligo di contribuzione all'estero è condizionato al possesso del formulario A1 – documento portatile A1 – che rappresenta il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato che sostituisce, dal 1 maggio 2010, il formulario E101

Nel corso del distacco il lavoratore dovrà portare sempre con sé tale documento.

Il documento A1 deve essere sempre richiesto nel caso di mobilità transnazionale, anche se l'assegnazione è di breve periodo, come, tra gli altri , per le TRASFERTE.

“Valore del Mod. A1”

Il modello rappresenta una “presunzione di regolarità”, nei confronti dell'istituzione previdenziale estera, nell'iscrizione dei lavoratori distaccati al regime dello Stato membro in cui ha sede l'impresa che ha effettuato il distacco. Pertanto esso è vincolante per l'organo competente dello Stato membro in cui gli stessi lavoratori sono distaccati. Fino a quanto tale modello non sia stato invalidato o revocato, l'organo competente dello Stato membro nel quale i lavoratori sono distaccati deve tener conto dell'assoggettamento di questi ultimi alla normativa previdenziale dello Stato in cui ha sede il datore di lavoro.

Fenomeno da contrastare – c.d. “*dumping sociale*”

Lo sviluppo del mercato *transnazionale* dei servizi favorito dal principio di libera prestazione dei servizi (art. 56 - Trattato di funzionamento dell’UE -TFUE) e del principio di libera circolazione dei lavoratori all’interno dell’Unione (art. 45 TFUE), ha indotto alcuni operatori ad un utilizzo strumentale di tali principi al fine esclusivo di limitare i costi sociali, mediante l’utilizzo di manodopera low cost perché proveniente da imprese localizzate in altri Stati membri, che avendo sistemi di sicurezza sociali di livello inferiore, determinano (direttamente o indirettamente) diversità di costi del fattore lavoro.

Il tutto anche alla luce dei principi che presiedono l’individuazione della disciplina del rapporto di lavoro tra impresa distaccante e dipendente (*Reg. CE n. 593/2008 del 17/06/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali – Roma I*).

Una delle pratiche mediante cui si realizza il c.d. “*dumping sociale*” è rappresentato dal distacco transnazionale dei lavoratori.

Distacco transnazionale dei lavoratori: meccanismo mediante il quale le imprese di uno Stato membro prestano servizi per il tramite dei propri lavoratori, inviando quest’ultimi nel territorio di un altro stato membro.

Il distacco transnazionale - L'originaria disciplina normativa Direttiva 96/71/CE - D.Lgs 72/2000

Dal punto di vista normativo, il distacco transnazionale è stato disciplinato inizialmente dal D.Lgs 72/2000, in attuazione della Direttiva 96/71/CE (c.d. Direttiva madre).

E' evidente che la libertà di circolazione di persone e la libertà di prestazione di servizi può essere pregiudicata dall'applicazione al lavoratore temporaneamente distaccato in un Paese diverso da quello di assunzione e di abituale lavoro dei trattamenti legali e contrattuali applicati nel paese ospitante, soprattutto se quest'ultimo ha standard protettivi più alti di quelli vigenti nel paese di provenienza.

Con la Direttiva 96/71/CE era stato trovato un punto di equilibrio tra l'attuazione dei principi di libera circolazione delle persone e la libera prestazione di servizi e l'esigenza di protezione dei lavoratori.

Tale equilibrio era stato trovato prevedendo (art. 3 D.Lgs 72/2000), che ai lavoratori distaccati dovevano essere applicate, durante il periodo di distacco, *«le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dei CCCNL, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco»*.

La Direttiva 96/71/CE - D.Lgs 72/2000
I punti “deboli”

- a) La previsione dell’art. 3 nella parte in cui prevede che ai lavoratori distaccati si applicano le

“condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dei CCCNL....”

applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco, è stata ritenuta troppo generica in quanto non fa riferimento a specifiche materie, imponendo di fatto l’applicazione dell’intera normativa italiana al rapporto di lavoro dei distaccati, circostanza, questa, che vanificherebbe il principio di libera determinazione della legislazione di un altro Paese da applicare al rapporto di lavoro per tutta la durata del distacco. In realtà tali materie devono essere tassativamente indicate in quanto rappresentano una deroga al principio della libera determinazione delle parti della legislazione applicabile al rapporto di lavoro.

- b) necessità di aggiornare il regime di responsabilità sociale all’art. 29 del D.Lgs 276/2003 e s.m.i., atteso che la vecchia “Direttiva distacchi” si incentrava sul regime di solidarietà di cui all’art. 3, co. 3 e 4 del D.Lgs 72/2000 che si basava sulla L. 1369/60

Il distacco transnazionale - La nuova disciplina normativa Direttiva 2014/67/UE - D.Lgs 136/2016

Il D. Lgs 17/07/2016, n. 136 (G.U. 21/07/2016, n. 169), ridefinisce le norme applicabili ai lavoratori dipendenti di aziende di uno Stato membro inviati a lavorare in Italia in virtù di un distacco o di un contratto di somministrazione.

E' entrato in vigore il 22/07/2016 – il giorno successivo alla pubblicazione in G.U., come previsto dall'art. 27 del Decreto stesso – e con esso il legislatore italiano:

- ❑ dà attuazione alla Direttiva 2014/67/UE (cd. *Enforcement*) concernente l'applicazione completa e più stringente della Direttiva 96/71/CE (D.Lgs 72/2000) che disciplina il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;
- ❑ In ottica di semplificazione, abroga il D.Lgs 72/2000 (art. 26), recependone i contenuti ancora attuali con le adeguate modifiche, alcune di mero raccordo con la nuova Direttiva e con leggi nazionali nel frattempo intervenute (es. codice degli appalti – D.Lgs 81/2015), altre sono più significative (es. definizione di quali debbano essere le condizioni di lavoro da applicare ai lavoratori distaccati; indicatori predefiniti per valutare l'autenticità del distacco; obblighi di comunicazione; individuazione di un referente)

In effetti il D.Lgs 72/2000 presentava dei «vuoti» (solo 7 articoli !) che rendevano difficili gli interventi ispettivi e quindi una effettiva tutela dei lavoratori distaccati.

- ❑ **modifica il Regolamento UE 1024/2012 (IMI) relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno**

IMI – SISTEMA DI INFORMAZIONE DEL MERCATO INTERNO

Strumento adottato per consentire alle autorità statali di scambiare informazioni con le analoghe amministrazioni altri Stati membri.

Si tratta di una **piattaforma informativa multilingue** che fornisce un meccanismo di comunicazione centralizzato che facilita lo scambio di informazioni transnazionale e la mutua assistenza.

L'IMI aiuta le autorità competenti ad individuare le loro omologhe in un altro Stato membro, a gestire lo scambio di informazioni, sulla base di procedure semplici e unificate, nonché a superare le barriere linguistiche sulla base di procedure predefinite e pretradotte.

Obiettivi del D.Lgs n. 136/2016

- **contrastare il fenomeno dei distacchi non autentici, che minano:**
 - a) **la leale concorrenza tra le imprese;**
 - b) **i diritti e le tutele fondamentali dei lavoratori;**

- **Realizzare un sistema che renda più incisiva l'attività ispettiva mediante:**
 - a) **l'elaborazione di criteri predefiniti dalla cui valutazione complessiva si possa individuare l'autenticità o meno del distacco (art. 3);**
 - b) **una serie di obblighi amministrativi a carico delle imprese che garantiscano una tracciabilità del distacco (art. 10):**
 - **Comunicazione dati distacco e modifiche;**
 - **Conservazione per 2 anni dalla cessazione del distacco della documentazione (in copia e tradotta) inerente lo stesso;**
 - **Nomina referente per inviare e ricevere documenti;**
 - **Nomina referente con poteri di rappresentanza.**

- c) Rafforzare la cooperazione amministrativa (IMI) tra le autorità nazionali competenti per richieste di informazioni, assistenza, notifica e recupero sanzioni (art. 8);
- d) Esecuzione delle sanzioni (artt. 15-24);
- **Rendere effettiva la tutela dei diritti dei lavoratori, mediante:**
 - a) La definizione delle condizioni di lavoro e di occupazione (art.4);
 - b) La possibilità di azionare la difesa dei diritti dei lavoratori distaccati in sede amministrativa e giudiziaria (art. 5);
 - c) La possibilità di consultare il sito del MLPS per avere notizie (art. 7), relative a:
 - condizioni di lavoro e di occupazione;
 - CCNL applicabili;
 - Procedure per sporgere denunce;
 - Soggetti cui rivolgersi per ottenere informazioni

Campo di applicazione (art. 2) I soggetti interessati e il distacco

Art. 1

Campo d'applicazione

- 1. Il presente decreto si applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato.*
- 2. Il presente decreto si applica alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia.*
- 3. L'autorizzazione prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003, non è richiesta alle agenzie di somministrazione di cui al comma 2 che dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente, ove previsto, rilasciato dall'autorità competente di un altro Stato membro.*
- 4. Nel settore del trasporto su strada, il presente decreto si applica anche alle ipotesi di cabotaggio di cui al capo III del regolamento (CE) n. 1072/2009 del 21 ottobre 2009 e al capo V del regolamento (CE) n. 1073/2009 del 21 ottobre 2009.*
- 5. Le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 10 e 11 del presente decreto si applicano anche alle imprese stabilite in uno Stato terzo che distaccano lavoratori in Italia ai sensi del comma 1.*
- 6. Il presente decreto non si applica al personale navigante delle imprese della marina mercantile.*

Concetto di distacco comunitario

Concetto «allargato» di distacco

Il decreto si applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distacchino in Italia uno o più lavoratori, abitualmente occupati in un altro Stato membro, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo di distacco permanga in essere il rapporto di lavoro con il dipendente distaccato. Il distacco, perché sia tale, deve essere a tempo determinato, vale a dire disposto per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo (art. 2, lett. d).

Si applica alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia

Nel settore del trasporto su strada, il decreto si applica alle ipotesi di cabotaggio (quando ad un vettore stabilito in uno Stato membro è consentito di svolgere, a titolo temporaneo, attività di autotrasporto per conto terzi all'interno di un altro Stato membro).

Le norme si applicano anche alle imprese stabilite in un Stato terzo (non comunitario) che distaccano lavoratori in Italia.

Concetto di distacco

Le ipotesi previste dal D.Lgs 136/2016

Ipotesi di distacco transnazionale

- ❑ Distacco di un lavoratore, per conto proprio e sotto la propria direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia (nozione italiana di appalto di opera e di servizi).
- ❑ Distacco di un lavoratore nel territorio di un diverso Stato membro, in uno stabilimento /unità produttiva o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia (distacco infragruppo).
- ❑ Distacco di un lavoratore da parte di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro presso una propria filiale in Italia.
- ❑ Distacco da parte di un'impresa di lavoro temporaneo (agenzia di somministrazione di lavoro), di un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di un diverso Stato membro

- ❑ Invio di lavoratori in ragione di un servizio transnazionale presso una filiale italiana dell'azienda straniera distaccante o altro operatore economico sito in Italia – soggetto distaccatario – che vengono successivamente impiegati per l'esecuzione di un appalto presso la sede o altra unità produttiva di una azienda committente – destinataria finale della prestazione – sempre ubicata in Italia.
- ❑ Invio di lavoratori per il montaggio, smontaggio dello stand ed eventuale realizzazione delle strutture espositive per conto di un operatore economico situato sul territorio italiano.

Perché si possa parlare di unità produttiva/filiale dell'azienda straniera è necessario riscontrare in concreto un minimo di organizzazione di mezzi e/o di persone, in forza della quale l'impresa eserciti e/o gestisca un'attività economica in Italia e costituisca quindi un centro di imputazione di rapporti e situazioni giuridiche riferibili al soggetto straniero, anche se per un periodo temporalmente definito.

Il distacco “comunitario” ricomprende, diversamente dall'istituto regolato nel nostro ordinamento, tutte le ipotesi di assegnazione estera, anche le semplici **TRASFERTE**.

La prestazione di servizi

“la locuzione “prestazione di servizi”, nozione di derivazione comunitaria, risulta essere molto ampia e nella sua accezione rientrano dunque diverse tipologie contrattuali disciplinate nel nostro ordinamento, tra le quali quelle relative alla filiera degli appalti e subappalti, nonché ulteriori accordi “commerciali” aventi ad oggetto lo scambio di servizi tra imprese stabilite in diversi Paesi, anche appartenenti al medesimo gruppo, o tra filiali della medesima impresa distaccante.”

“La prestazione di servizi presuppone l’espletamento di attività lavorative di carattere temporaneo in favore di un destinatario situato su territorio italiano che può individuarsi in un’impresa distaccataria appartenente al medesimo gruppo, in una unità produttiva, filiale e sede operativa dell’azienda straniera distaccante ovvero in un soggetto committente” (nota INL n. 4833 del 5/06/2017).

Il distacco comunitario si realizza con una serie di contratti di natura commerciale, comprendenti, oltre all’appalto d’opera anche l’appalto di servizi.

Sono comprese altre tipologie di contratti “commerciali” che hanno lo scopo di realizzare uno scambio di prestazioni e servizi, per esempio:

- Contratto di trasporto (art. 1678 c.c.)
- Contratto di deposito (art. 1766 c.c.)
- Contratto di spedizione (art. 1737 c.c.)
- Contratto di somministrazione (art. 1559 c.c.)

Autenticità del distacco (art. 3)

Sono indicati gli elementi che dovranno essere valutati «complessivamente» per accertare l'autenticità del distacco:

- a) la valutazione degli elementi che consentono di verificare se l'impresa distaccante eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente;
- a) la valutazione degli elementi che consentono di verificare se il lavoratore è distaccato ai sensi del decreto.

Gli elementi che consentono di accertare se l'impresa distaccante eserciti attività diverse da quelle di mera gestione o amministrazione del personale

Lo scopo è quello di intercettare le *c.d. letterbox company*, ovvero società di comodo che svolgono attività di intermediazione nei servizi di staff leasing senza le prescritte autorizzazioni, in elusione delle normative legali, fiscali e previdenziali.

- a) il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- b) luogo di registrazione presso la Camera di commercio o se richiesto, presso un albo professionale;
- c) luogo di assunzione dei lavoratori e luogo di distacco
- d) disciplina applicabile dall'impresa distaccante ai contratti conclusi con i clienti ed i propri dipendenti;
- e) luogo di esercizio dell'attività principale e luogo ove risulta occupato il personale amministrativo;
- f) numero di contratti eseguiti o ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro ove ha la sede operativa, tenendo conto di eventuali parametri diversi a seconda che l'impresa sia media o piccola, o di nuova costituzione;
- g) ogni altro elemento utile ai fini della valutazione complessiva.

Elementi da valutare per verificare se il lavoratore è distaccato ai sensi del decreto

Lo scopo è quello di verificare se il lavoratore sia effettivamente distaccato e quindi svolga solo “temporaneamente” un’attività lavorativa sul territorio dello stato ospitante restando alle dipendenze dell’impresa stabilita all’estero.

- a) il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- b) la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- c) la temporaneità dell’attività lavorativa svolta in Italia;
- d) data di inizio del distacco
- e) la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- f) la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- g) eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- h) l’esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile (Mod. A1)
- i) Ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva

Condizioni di lavoro e di occupazione (art. 4)

Al rapporto di lavoro tra le imprese e i lavoratori distaccati debbono applicarsi, durante il periodo di 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.

«c.d. condizioni minime di lavoro e di occupazione» (circ. 14/2015)

Sono quelle disciplinate da disposizioni normative e dei contratti collettivi relative alle materie concernenti (art. 2, lett e):

- a) I periodi massimi di lavoro e di periodi minimi di riposo;
- b) La durata minima delle ferie;
- c) I trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;
- d) Condizione di cessione temporanea dei lavoratori;
- e) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) I provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione delle lavoratrici madri;
- g) La tutela dei bambini e dei giovani;
- h) Parità di trattamento fra uomo e donna e le disposizioni in materia di non discriminazione

E' prevista l'esenzione dall'applicazione delle disposizioni in materia di durata minima delle ferie, minimi retributivi e di straordinario, nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito, quando la durata dei lavori non sia superiore a 8 giorni.

Nel settore edile non vale la deroga.

Trattamenti retributivi minimi

- **Paga base**
- **Edr**
- **Indennità collegate all'anzianità di servizio**
- **Superminimi**
- **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**

Difesa dei diritti (art. 5)

I lavoratori distaccati che prestano o hanno prestato attività lavorativa in Italia possono far valere i loro diritti in sede amministrativa e giudiziale.

- Possibilità di presentare R.I. c/o l'ITL;
- Poter beneficiare della conciliazione monocratica ex art. 11 D.Lgs 124/2004;
- Poter beneficiare della diffida accertativa per crediti patrimoniali ex art. 12 D.Lgs 124/2004;
- Essere ammesso al tentativo facoltativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c.;
- Possibilità di andare in giudizio.

Osservatorio (art. 6)

Costituito c/o il Ministero del lavoro con compiti di monitoraggio sul distacco dei lavoratori.

Compito dello stesso è la formulazione di proposte da pubblicare sul sito istituzionale del Ministero .

L'Osservatorio è composto da rappresentanti della OO.SS. dei lavoratori e da tre della ass. datoriali comparativamente più rappresentative; due rappresentanti del Ministero, uno dell'Anpal, uno dell'Inps, Inap (ex Isfol) e un designato della Presidenza del Consiglio.

Accesso alle informazioni (art. 7)

In ottica di trasparenza informativa, è previsto che sul sito del Ministero del lavoro siano pubblicate le informazioni riguardanti:

- a) Le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati in Italia;
- b) CCNL applicabili ai lavoratori distaccati in Italia, con riferimento alle tariffe minime salariali e ai loro elementi costitutivi, al modo utilizzato per calcolare la retribuzione dovuta e ai criteri per la classificazione del personale;
- c) Le procedure per sporgere denuncia, nonché la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro applicabile ai lavoratori distaccati;
- d) I soggetti ai cui i lavoratori e le imprese possono rivolgersi per ottenere informazioni con riferimento ai diritti e agli obblighi derivanti dalle disposizioni nazionali.

Le informazioni devono essere pubblicate in lingua italiana e inglese, in maniera trasparente, chiara, dettagliata e gratuita, nonché conforme agli standard di accessibilità riferiti anche a soggetti portatori di handicap.

Cooperazione amministrativa (art. 8)

L'Ispettorato nazionale del lavoro deve rispondere tempestivamente alle eventuali richieste di informazioni , di controlli (anche recuperi e notifiche di sanzioni) provenienti da una c.d. «autorità richiedente».

Lo scambio di informazioni avviene per il tramite del sistema IMI con tempistica predeterminata:

- a) Entro 2 giorni lavorativi dalla ricezione in caso di urgenza che preveda, soltanto, la consultazione di registri;
- b) Entro 25 giorni lavorativi negli altri casi.

Obblighi amministrativi (art. 10)
COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA PREVENTIVA
DM 10.08.2016 – Circ. INL n. 3/2016

Le imprese che distaccano lavoratori in Italia devono comunicare il distacco al Ministero del lavoro entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco, come tutte le successive modificazioni entro 5 giorni.

Con D.M. 10.08.2016 (G.U. 27.10.2016) è stata data attuazione all'obbligo di comunicazione preventiva dell'invio di un lavoratore straniero in Italia, regolamentando le modalità per adempiere.

Il decreto è entrato in vigore il 26/12/2016 (60 gg successivi alla pubblicazione sulla G.U.) e definisce gli standard operativi e le regole di trasmissione della comunicazione obbligatoria.

Si utilizza apposita **modulistica Mod. UNI_Distacco_UE**; per le imprese di autotrasporto che si occupano di cabotaggio di merci e passeggeri è previsto il modulo apposito: **UNI_CAB_UE**.

Prima di accedere alla procedura di comunicazione, è necessario che l'impresa straniera si registri sul portale ministeriale www.cliclavoro.it . Le credenziali ottenute dovranno essere utilizzate per inserire online la comunicazione di distacco.

Chi deve fare la comunicazione-

La comunicazione deve essere fatta dall'impresa distaccante (prestatore di servizi) stabilita in uno Stato membro UE o in Stato terzo (Paesi extra-comunitari) ovvero un'agenzia di somministrazione stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori in Italia.

Contenuto della comunicazione

- Dati identificativi dell'impresa distaccante – settore di attività (cod. ATECO 2007)
- Numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione.

Distacco Transnazionale lavoratori in Italia CO Preventiva - Modello UNI_Distacco_UE

Sezione 1 - Prestatore di servizi

denominazione datore di lavoro *	<input type="text"/>		
codice identificativo *	<input type="text"/>	identificativo somministrazione	<input type="text"/>
stato *	<input type="text"/>		
città sede legale *	<input type="text"/>		
CAP sede legale *	<input type="text"/>		
indirizzo sede legale *	<input type="text"/>		
telefono sede legale *	<input type="text"/>	fax sede legale *	<input type="text"/>
e-mail sede legale *	<input type="text"/>		

1.1 Dati legale rappresentante

codice identificativo *	<input type="text"/>	soggetto privo di Codice Fiscale *	<input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/>	nome *	<input type="text"/>
sesto *	<input type="text"/>	data di nascita *	<input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>		
città di nascita (*)	<input type="text"/>		
comune di nascita (*)	<input type="text"/>		
cittadinanza *	<input type="text"/>	soggiornante in Italia *	<input type="text"/>
comune in Italia *	<input type="text"/>		
indirizzo in Italia *	<input type="text"/>	CAP *	<input type="text"/>

- Generalità e domicilio eletto del referente in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti;

Sezione 2 - Referenti prestatore di servizi			
2.1 Referente art.10, comma 3, lettera b)			
codice identificativo *	<input type="text"/>	soggetto privo di Codice Fiscale *	<input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/>	nome *	<input type="text"/>
sexo *	<input type="text"/>	data di nascita *	<input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>		
città di nascita (*)	<input type="text"/>		
comune di nascita (*)	<input type="text"/>		

<input type="text"/>	<input type="text"/>		
cittadinanza *	<input type="text"/>		
comune domicilio elettivo *	<input type="text"/>		
indirizzo domicilio elettivo *	<input type="text"/>	CAP *	<input type="text"/>
telefono *	<input type="text"/>	cellulare *	<input type="text"/>
e-mail *	<input type="text"/>	fax	<input type="text"/>

- Generalità del referente in Italia designato a tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello;

2.2 Referente art.10, comma 4

codice identificativo *	<input type="text"/>	soggetto privo di Codice Fiscale *	<input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/>	nome *	<input type="text"/>
sexo *	<input type="text"/>	data di nascita *	<input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>		
città di nascita (*)	<input type="text"/>		
comune di nascita (*)	<input type="text"/>		
cittadinanza *	<input type="text"/>		
comune domicilio elettivo *	<input type="text"/>		
indirizzo domicilio elettivo *	<input type="text"/>	CAP *	<input type="text"/>
telefono *	<input type="text"/>	cellulare *	<input type="text"/>
e-mail *	<input type="text"/>	fax	<input type="text"/>

- Dati identificativi del soggetto distaccatario; tipologia di servizi (cod. ATECO)

Sezione 3 - Soggetto distaccatario	
codice fiscale *	<input type="text"/>
denominazione datore di lavoro *	<input type="text"/>
settore *	<input type="text"/>
comune sede legale *	<input type="text"/>
indirizzo sede legale *	<input type="text"/> CAP * <input type="text"/>
3.1 Dati legale rappresentante	
codice identificativo *	<input type="text"/> soggetto privo di Codice Fiscale * <input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/> nome * <input type="text"/>
sesso *	<input type="text"/> data di nascita * <input type="text"/>

stato di nascita *	<input type="text"/>
città di nascita (*)	<input type="text"/>
comune di nascita (*)	<input type="text"/>
cittadinanza *	<input type="text"/>

Nel caso di “triangolazione” il soggetto distaccatario è individuato nella sede/filiale italiana della stessa impresa straniera distaccante ovvero di altro operatore economico stabilito in Italia.

- **Numero e generalità dei lavoratori distaccati;**
- **Data di inizio, di fine e durata del distacco;**
- **Luogo di svolgimento della prestazione di servizi;**

Sezione 4 - Distacchi			
4.1 - Distacco (Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1 per ogni distacco da avviare) (Variazione: consentita una sola sezione 4.1)			
4.1.1 - Durata del distacco			
data inizio distacco *	<input type="text"/>	data fine distacco *	<input type="text"/>
4.1.2 - Sede del distacco			
comune sede del distacco *	<input type="text"/>		
indirizzo sede del distacco *	<input type="text"/>	CAP *	<input type="text"/>
4.1.3 - Lavoratori			
4.1.3.1 - Lavoratore (Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1.3.1 per ogni lavoratore coinvolto in un distacco, a parità di sede di lavoro e durata) (Variazione: consentita una sola sezione 4.1.3 e una sola 4.1.3.1)			
progressivo *	<input type="text"/>	codice identificativo *	<input type="text"/>
		soggetto privo di Codice Fiscale *	<input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/>	nome *	<input type="text"/>
sexo *	<input type="text"/>	data di nascita *	<input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>		
città di nascita (*)	<input type="text"/>		
comune di nascita (*)	<input type="text"/>		
cittadinanza *	<input type="text"/>		
mansione	<input type="text"/>		

Nelle ipotesi di “triangolazione” la sede del distacco va individuata presso il luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del personale distaccato.

Sezione 5 - Dati invio

codice identificativo del compilatore *

data invio (marca temporale) *

tipo di comunicazione *

e-mail del soggetto che effettua la comunicazione *

codice comunicazione *

codice comunicazione precedente *

Al fine di semplificare gli adempimenti, la comunicazione può essere unica per tutti i lavoratori coinvolti nel distacco, anche laddove la durata ed il luogo di lavoro siano diversi. In questo caso devono essere identici il referente ed il distaccatario; nel caso di differenti date di inizio, la comunicazione dovrà essere fatta 24 ore prima del distacco che inizia prima.

Distacchi di 1 giorno: non c'è un'esimente specifica; quantomeno dovrebbe essere prevista l'esclusione dell'obbligo di nominare il referente per la contrattazione.....

Settore dei trasporti

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 non comportano l'applicazione del D.Lgs 136/2016 e dei relativi obblighi.

Per **cabotaggio di merci o passeggeri** si intende la fornitura di servizi di trasporto all'interno di uno stato membro da parte di un vettore residente in un altro Stato membro.

Si tratta di prestazioni di trasporto effettuate da vettori non residenti che, in occasione di un viaggio internazionale si trovano in un Paese "di accoglienza" e che piuttosto che rientrare a vuoto effettuano un altro trasporto in questo Paese prima di raggiungere la frontiera.

Il trasporto di cabotaggio si esaurisce internamente nell'ambito nazionale con prelevamento e consegna della merce nel Paese "di accoglienza".

Il Regolamento CE n. 1072/2009 prevede che operazioni possono essere effettuate da qualsiasi trasportatore di merci su strada (vettore) a condizione che:

- sia titolare di una licenza comunitaria;**
- il conducente, se cittadino di un Paese terzo, sia munito di attestato del conducente.**

Le ipotesi di cabotaggio sono due:

- a. ingresso in Italia con veicolo carico – possibilità di effettuare n. 3 trasporti di cabotaggio successivi al trasporto internazionale; l'ultimo scarico nel caso di un trasporto di cabotaggio deve avvenire entro 7 giorni dall'ultimo scarico integrale delle merci entrate in Italia;**
- b. ingresso in Italia con veicolo vuoto – possibilità di effettuare una sola operazione di cabotaggio entro 3 giorni dall'ingresso in Italia, nel rispetto dell'altro termine di 7 giorni dallo scarico integrale delle merci eseguito in altro Stato membro nell'ambito del trasporto internazionale.**

Anche nell'ipotesi di **cabotaggio di merci o passeggeri**, l'impresa straniera distaccante dovrà assolvere l'onere della comunicazione preventiva.

Dal 1° marzo 2017 la comunicazione non va più effettuata (sempre entro le ore 24 del giorno precedente quello della prima operazione), inviando all'indirizzo mail Cabotaggio.DistaccoUE@lavoro.gov.it il mod. UNI_CAB_UE, bensì all'interno della piattaforma del Distacco UE.

Sarà necessario procedere alla preventiva registrazione per acquisire le relative credenziali.

DistaccoUE@lavoro.gov.it
clic4Help@lavoro.gov.it

E' opportuno che le copie delle comunicazioni effettuate (sia per mail che telematicamente) siano sempre conservate a bordo del veicolo.

Sezione 3 - Distacchi

3.1 - Distacco

(Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 3.1 per ogni distacco da avviare)
(Variazione: consentita una sola sezione 3.1)

3.1.1 - Durata del distacco

data inizio distacco *

data fine distacco *

3.1.2 - Lavoratori

3.1.2.1 - Lavoratore

(Comunicazione preventiva: creare una sezione 3.1.2.1 per ogni lavoratore coinvolto in un distacco)
(Variazione: consentita una sola sezione 3.1.1 e una sola 3.1.2.1)

progressivo *

soggetto privo di Codice Fiscale

codice identificativo/
Codice Fiscale *

cognome *

nome *

sexo *

Maschile

Femminile

data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita *

cittadinanza *

mansione

Quale data di “inizio distacco” va messa la data della prima operazione di cabotaggio effettuata nel territorio italiano; mentre per data “fine distacco” va messa la data dell’ultima operazione di cabotaggio effettuata prima dell’uscita dal territorio italiano.

Il Mod. UNI_Distacco_UE dovrà essere utilizzato per le seguenti operazioni, specificando nella Sez. 5 la tipologia di comunicazione:

- La normale **comunicazione preventiva** (cod. tipo comunicazione P), da effettuarsi entro le 24 ore del giorno precedente a quello di inizio distacco;
- L'**annullamento** della comunicazione preventiva (cod. tipo comunicazione A), da effettuarsi entro le 24 ore dal giorno precedente a quello di inizio del distacco (preventivato ma poi non avvenuto), si rende necessario quando si devono modificare i “dati essenziali” (*cod. identificativo e Stato del distaccante – CF distaccatario – cod. identificativo, Stato di nascita e Stato di residenza del lavoratore*);
- La **variazione** dei dati della comunicazione preventiva (cod. tipo comunicazione V), da effettuarsi entro le ore 24 del quinto giorno successivo al verificarsi di variazioni dei dati “non essenziali” (*modifica data inizio e fine distacco – variazione del luogo della prestazione e/o del servizio – il cambio di uno o di entrambi i referenti*);
- La **comunicazione preventiva posticipata** (cod. tipo comunicazione P), da utilizzarsi in caso di certificata indisponibilità del sistema informatico del Ministero; in tal caso la comunicazione va inviata entro le ore 24 del giorno successivo a quello di ripristino della funzionalità del sistema; in tal caso andrà indicata la data di inizio originaria del distacco.

Sistema sanzionatorio relativo alla comunicazione preventiva

E' prevista la sanzione amministrativa da 150 a 500 euro per ciascuna violazione e per ciascun lavoratore interessato.

Le violazioni punite riguardano le seguenti ipotesi:

- **Omessa o ritardata comunicazione preventiva del distacco entro le 24 ore del giorno precedente il medesimo, salvo i casi di malfunzionamento del SID;**
- **Annullamento/nuova comunicazione dei dati essenziali relativi al distacco, entro le ore 24 del giorno precedente l'invio del lavoratore in Italia;**
- **Variazione dei dati non essenziali riferiti al distacco, entro le ore 24 del quinto giorno successivo all'evento.**

Per tali violazioni è applicabile la diffida ex art. 13 D.Lgs 124/2004, trattandosi di condotte omissive e quindi sanabili.

Per ciascuna violazione l'importo totale delle sanzioni applicate non può in ogni caso risultare superiore ad euro 150.000.

Le sanzioni sono applicabili unicamente nei confronti del soggetto straniero (quello che è tenuto alla comunicazione), senza nessun coinvolgimento né diretto né in solido, del distaccatario italiano.

Obbligo di conservare la documentazione relativa al distacco

Durante il periodo di distacco, e fino a due 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 da comunicare all'atto dell'assunzione;
- b) i prospetti paga;
- c) I prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero;
- d) La documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti;
- e) La comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente;
- f) Il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.

Violazione	Precetto e norma sanzionatoria	Sanzione
<p>Violazione degli obblighi di comunicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il distacco entro le 24 del giorno antecedente all’inizio (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 136/2016 ▪ Art. 12, co. 1, D.Lgs 136/2016 	<p>Sanzione amm.va da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato</p> <p>La sanzione non può in ogni caso superare euro 150.000</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 retribuzioni, 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 136/2016 ▪ Art. 12, co. 2, D.Lgs 136/2016 	<p>Sanzione amm.va da 150 a 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato</p> <p>La sanzione non può in ogni caso superare euro 150.000</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) D.Lgs 136/2016 ▪ Art. 12, co. 3, D.Lgs 136/2016 	<p>Sanzione amm.va da 2.000 a 6.000 euro</p>

ACCORGIMENTI DELL'UTILIZZATORE

Controlli sullo status dell'impresa distaccante

Verificare la presenza stabile e preponderante del distaccante nel proprio paese di origine, diverso dall'Italia. Il tutto per far risaltare l'effettivo e genuino "esotismo" del soggetto distaccante estero.

Documenti da richiedere:

- Certificato camera di commercio del Paese di provenienza;
- Sedi di lavoro e attività nel Paese di provenienza;
- Documenti e attestazioni dalle autorità consolari;
- Dichiarazioni fiscali nel Paese di provenienza;
- Forza lavoro impiegata nel Paese di provenienza;
- Fatturato complessivo e quello realizzato nel Paese di provenienza.

Elementi che potrebbero destare sospetto

- Poche impiegate in ufficio all'estero e tutto il personale distaccato;
- Soggetto formalmente estero che opera con regolarità in Italia;
- Mancato adempimento, da parte del distaccante, degli obblighi di comunicazione del distacco (Mod. UNI_DISTACCO_UE) che potrebbe far sospettare l'intento di occultare la presenza in Italia;
- Adempimento delle norme di tutela in materia di sicurezza sul lavoro.

ACCORGIMENTI DELL'UTILIZZATORE

Controlli sullo status del lavoratore distaccato

- E' opportuno che il lavoratore distaccato fosse domiciliato all'estero , che lì fosse la sua famiglia, che ricevesse i rimborsi per il rientro e fosse evidente che al termine del distacco rientrerà nel suo Paese.
- Evitare situazioni in cui il distaccante sia estero, ma utilizzi per il distacco personale stabilmente in Italia.
- Il lavoratore dovrebbe essere in possesso fin dall'inizio del Mod. A/1 (deve essere precedente all'adibizione al lavoro).
- Verificare la data di assunzione e doc. di assunzione.
- Data di arrivo in Italia e di partenza.
- Esistenza di altri distacchi precedenti in Italia.

Elementi che potrebbero destare sospetto

- La coincidenza (o l'esigua distanza) tra la data di assunzione e la data di distacco in Italia;
- Il possesso da parte del lavoratore di documenti italiani o la stabile presenza della sua famiglia sul territorio italiano (sintomo di un domicilio stabile in Italia)
- La frequenza con cui si adopera lo stesso lavoratore per distacchi susseguenti;
- L'inesistenza di forme concrete ed effettive di rimborso delle spese di vitto e alloggio da parte del distaccante o l'inesistenza di documenti di viaggio che attestino l'effettivo ritorno con una certa regolarità in patria.

ACCORGIMENTI DELL'UTILIZZATORE

Cautele da adottare rispetto agli adempimenti del distaccante

- **Periodica verifica del documento di regolarità contributiva (rispetto ai Paesi ove ciò fosse possibile);**
- **Prevedere nel contratto il diritto del committente ad effettuare i controlli, con quali modalità e quale documentazione dovrà obbligatoriamente essere esibita dal distaccante;**
- **Prevedere una fidejussione il cui importo dovrà essere congruo rispetto all'importo dei lavori da eseguire e/o del personale distaccato;**
- **Autocertificazioni.**

Controlli sugli adempimenti del distaccante

- Buste paga mensili con quietanza di pagamento con mezzo tracciabile;
- Verifica del trattamento minimo;
- Verifica rispetto alle condizioni di lavoro;
- Regolarità contributiva del Paese di provenienza;
- Presentazione comunicazione distacco (Mod. UNI_DISTACCO_UE)
- Nomina dei referenti e qualità degli stessi

ATTIVITA' DI VIGILANZA

L'art. 11 specificatamente prevede che sia l'Ispettorato Nazionale del lavoro a pianificare e ad effettuare gli accertamenti ispettivi volti a verificare l'osservanza delle disposizioni del decreto stesso.

Documentazione da acquisire ed esaminare

- Comunicazione preventiva di distacco effettuata al Ministero del lavoro ex art. 10, co. 2;
- Documentazione attestante il rispetto degli obblighi previdenziali (Mod. A1) ed assicurativo dei lavoratori distaccati dallo Stato di invio;
- Documento di riconoscimento dei lavoratori;
- Contratto individuale di lavoro dei lavoratori distaccati o eventuale lettera di assunzione;
- Comunicazione di assunzione o documentazione equivalente (secondo la normativa del Paese di stabilimento del datore di lavoro;

- **Prospetti paga e il calendario delle presenze dei lavoratori distaccati (documento equivalente nel Paese di stabilimento);**
- **Quietanze di pagamento delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori distaccati;**
- **Per i lavoratori extracomunitari che operano presso aziende comunitarie in regime di distacco transnazionale, il permesso di soggiorno rilasciato dall'autorità del Paese di stabilimento;**
- **Nel caso di autotrasporto: cronotachigrafi, al fine di rilevare il rispetto degli obblighi sui tempi di lavoro;**
- **Iscrizione sul LUL dell'impresa distaccataria/utilizzatrice dei lavoratori distaccati;**
- **Visura camerale dell'impresa distaccante (secondo la normativa del Paese di stabilimento), al fine di verificarne l'idoneità tecnico-professionale;**
- **Contratto commerciale tra impresa distaccante e impresa distaccataria;**

- **Fatture emesse dall'impresa distaccante nei confronti dell'impresa italiana;**
- **Copia dei bilanci dell'impresa distaccante utili a valutare il numero dei contratti eseguiti ed il fatturato realizzato nello Stato membro di stabilimento;**
- **In caso di somministrazione di lavoro, eventuali autorizzazioni amministrative del Paese di stabilimento;**
- **In materia di igiene e sicurezza, il certificato medico attestante l'idoneità alle mansioni ed il certificato redatto dal medico competente del Paese di stabilimento;**
- **L'azienda distaccante che opera in edilizia deve avere il POS e, nelle ipotesi di cui all'art. 21 D.Lgs 81/2008, il committente deve comunque redigere il DUVRI;**
- **In caso di appalto o subappalto, si ritiene applicabile la norma che obbliga all'uso del tesserino di riconoscimento (art. 26, co. 8 D.Lgs 81/2008:**

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE – LE CONDIZIONI DI LEGITTIMITA'

- Legame “organico” del lavoratore distaccato con l’impresa estera
- Il distacco avvenga per un periodo temporale predeterminato
- Sia previsto il rientro del lavoratore nel paese estero

IL DISTACCO NON GENUINO – LE IPOTESI

- L'impresa distaccante è una società fittizia, in quanto non esercita alcuna attività nel proprio Paese (*c.d. letter box company*)
- L'impresa distaccante, pur esistendo, limita la propria attività alla mera fornitura di manodopera, non autorizzata (somministrazione abusiva)
- Il lavoratore distaccato, all'atto della formale assunzione ad opera dell'impresa straniera, è già residente e lavora abitualmente in Italia (assenza di internazionalità)
- Il lavoratore distaccato, regolarmente assunto dall'impresa distaccante, è stato licenziato durante il periodo di distacco e, in assenza di comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco, lo stesso continua a lavorare di fatto in Italia, sostanzialmente in nero, presso l'impresa distaccataria.
- Nell'ipotesi di “triangolazione” , il soggetto distaccatario è costituita da una filiale/unità operativa fittizia oppure da un operatore economico sconosciuto alla P.A.

IL DISTACCO NON GENUINO – LE CONSEGUENZE

Art. 3, co. 4: “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 soggetto che ne ha utilizzato la prestazione”.

- Il rapporto di lavoro è automaticamente costituito in capo all'utilizzatore
- Sanzione amm.va di 50 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno di distacco
- Eventuali sanzioni conseguenti alla mancata instaurazione e gestione del rapporto di lavoro in capo al datore di lavoro distaccatario (LUL/Unilav, ecc.)
- Individuazione dell'imponibile contributivo nel verbale al cui recupero procederà l'Inps cui dovrà essere tempestivamente inviato il verbale, solo dopo la procedura di annullamento del Mod. A1
- Eventuale diffida accertativa per crediti patrimoniali

No maxi-sanzione per lavoro nero, in quanto gli atti compiuti dal distaccante per la costituzione o la gestione del rapporto di lavoro si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

LA RESPONSABILITA' SOLIDALE DEL DISTACCATARIO

Art. 4, comma 4 : “Nell'ipotesi di distacco di cui all'articolo 1, comma 1, trova applicazione il regime di responsabilita' solidale di cui agli articoli 1676 del codice civile e 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 e, per il caso di somministrazione, l'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015”.

Comma 5: “In caso di distacco nell'ambito di un contratto di trasporto trova applicazione l'articolo 83-bis, commi da 4-bis a 4-sexies, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”.

Il regime di solidarietà è modulato in base al tipo di contratto stipulato:

- **Imprese (art. 1676 c.c. – art. 29 D.Lgs n. 276/2003**
- **Agenzie di somministrazione (art. 35, co. 2 D.Lgs 81/2015)**
- **Trasporto su strada (art. 83-bis D.L. 112/2008, conv. L. 133/2008**

A tal fine, la diffida accertativa è notificata, oltre che alla distaccante anche all'impresa committente estera per il tramite del referente

I lavoratori distaccati possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda e che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali rappresentativi, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e contributivi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto.