



ASSOLOMBARDA

Il distacco in Italia: cosa prevede la legislazione italiana

Alberto Rossetti – Area Lavoro e Previdenza

7 novembre 2019

Direttiva 2018/957/UE

modifica della Direttiva 96/71/CE

Unione Europea

La nuova direttiva presenta disposizioni per evitare i distacchi illeciti:

- **Il trattamento applicabile al distacco**

Le imprese devono garantire, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori distaccati le condizioni di lavoro e di occupazione.

È presente un elenco: durata minima dei congedi, retribuzione, condizioni di alloggio, indennità o rimborso per spese di viaggio, vitto e alloggio.

- **Il trattamento applicabile al distacco dopo 12 mesi**

Gli Stati membri provvedono affinché le imprese garantiscano, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori tutte le condizioni di lavoro e di occupazione.

Non esiste un elenco e, per determinare la retribuzione, si fa riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e da contratti collettivi o arbitrati di applicazione generale.

- **Notifica motivata**

Le imprese possono posticipare l'applicazione di tutte le condizioni di lavoro e occupazione con una notifica motivata.

Manca una definizione di questa notifica e le modalità per richiederla.

La direttiva deve essere recepita entro il 30 luglio 2020

Principio di territorialità e deroghe

Il principio di territorialità prevede l'applicazione della legislazione del paese di lavoro (*lex loci laboris*)

Art. 11 Regolamento CE 883/2004

In determinate situazioni e per alcune categorie di lavoratori sono previste disposizioni che derogano al principio di territorialità



Distacco dei lavoratori
Art. 12 Regolamento CE 883/2004

deroga temporanea al
principio della *lex loci laboris*

collegamento del lavoratore
alla legislazione dello Stato
membro di invio

Distacco di lavoratori dipendenti

Un lavoratore subordinato può essere distaccato a condizione che:

- ➔ dipenda da un datore di lavoro che esercita abitualmente la sua attività nello Stato di invio
- ➔ l'attività nello Stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro distaccante (legame organico)
- ➔ la durata di tale attività non sia superiore a ventiquattro mesi
- ➔ non sia inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi

Art. 12, par. 1 Regolamento CE 883/2004

1

DISTACCO DI LAVORATORI DIPENDENTI

Il datore di lavoro deve **svolgere abitualmente attività sostanziali**, diverse dalle mere attività di gestione interna, nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito



I criteri per verificare tale condizione devono essere adattati alle caratteristiche specifiche di ciascun datore di lavoro e all'effettiva natura delle attività svolte

Art. 14, par. 2 Regolamento CE 987/2009

Verifica consistenza attività nello Stato di invio

- ➔ La valutazione sulla consistenza delle attività deve essere effettuata prendendo a riferimento un periodo indicativo di almeno due mesi

Decisione A2 del 12 giugno 2009

- ➔ L'INPS fornisce alcuni elementi, da prendere in considerazione complessivamente, per valutare se l'attività può ritenersi sostanziale:

- Sede dell'impresa e della sua amministrazione
- Luogo in cui lavora l'organico amministrativo
- Luogo in cui i lavoratori distaccati sono stati assunti
- Luogo dove viene conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti
- La legge applicabile ai contratti sottoscritti con i suoi lavoratori e clienti
- La sede dove si realizza il maggior fatturato

Circolare INPS n. 83/2010

2

LEGAME ORGANICO TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE DISTACCATO



Devono rimanere in capo al datore di lavoro:

- ☐ Responsabilità nell'assunzione
- ☐ Contratto di lavoro
- ☐ Obbligo di corrispondere la retribuzione
- ☐ Potere di licenziamento
- ☐ Potere di determinare la natura della prestazione

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Comunicazione obbligatoria preventiva

Internal Market Information

Si tratta di un sistema informatico europeo che permette lo scambio di informazioni relative al mercato interno per attuare una cooperazione amministrativa tra gli stati membri.

La disposizione si applica alle imprese che distaccano uno o più lavoratori, in uno stato membro, anche appartenenti allo stesso gruppo.

Il D.lgs. n. 136/2016, in attuazione della direttiva comunitaria, si applica anche alle imprese stabilite in uno stato terzo che distaccano lavoratori in Italia.

Regolamento UE 1024/2012

Direttiva 2014/67/UE

D.Lgs. n. 136 del 17 luglio 2016

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del Lavoro **entro le ore 24 del giorno antecedente** l'inizio del distacco ed eventuali modifiche entro 5 giorni.

La dichiarazione deve contenere:

- a) dati identificativi dell'impresa distaccante
- b) numero e generalità dei lavoratori distaccati
- c) data di inizio, di fine e durata del distacco
- d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi
- e) dati identificativi del soggetto distaccatario
- f) tipologia dei servizi
- g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b)
- h) generalità del referente di cui al comma 4
- i) 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

Sanzione amministrativa da 150 a 500 euro/lavoratore

D.M. 10 agosto 2016

Circolare Min. Lav. n. 3 del 22 dicembre 2016

Circolare Min. Lav. n. 1 del 9 gennaio 2017

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, il contratto di lavoro, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza applicabile (A1)

Sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro/lavoratore

- **Designare** un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. (in difetto si intende la sede legale della distaccante)
- **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 l'obbligo di rendersi disponibile nel caso di richiesta motivata delle parti sociali

Sanzione amministrativa da 2.000 a 6.000 euro

3

DURATA E MODALITA' OPERATIVE

- La durata massima del distacco è di **24 mesi**, salvo accordi in deroga.
- La sede INPS competente rilascia al lavoratore il **modello A1**, di cui dovrà consegnare copia all'azienda distaccante, alla distaccataria e tenerne una con se per tutta la durata del distacco.
- La sede INPS competente comunica all'istituzione designata dall'Autorità competente dello Stato di destinazione la determinazione provvisoria della legislazione applicabile
- L'istituzione competente dello Stato di destinazione comunica, se necessario, il proprio parere in merito alla decisione relativa alla legislazione applicabile
- In mancanza di risposta trascorsi due mesi la decisione relativa alla legislazione applicabile diviene definitiva
- In caso di contrasto, prima di adire la Commissione amministrativa, le autorità dei due Stati membri devono osservare una specifica procedura di dialogo e conciliazione

Modalità procedurali per la richiesta di proroga

Dal 1° settembre 2019 l'azienda deve effettuare la richiesta in forma telematica, allegando anche i motivi della proroga.

L'INPS invia la richiesta di applicazione della proroga



L'Autorità dello Stato membro di destinazione comunica le proprie decisioni



Si applica la legislazione
in deroga



Non si applica la
legislazione in deroga



Non si esprime
dal termine del distacco si applica la legislazione dello
Stato membro in cui la persona realmente lavora

4

ALCUNE PRECISAZIONI

- Il lavoratore **non deve essere** inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi
- Nel caso di distacchi consecutivi di uno stesso lavoratore nello stesso Stato membro, deve essere rispettato, salvo deroghe, un periodo di interruzione di **almeno due mesi**
- Distacchi consecutivi in Stati membri diversi danno origine a un nuovo distacco
- Nel caso di lavoratori iscritti all'**INPGI** il formulario A1 sarà rilasciato direttamente dallo stesso
- Il distaccante dovrà continuare a versare i contributi in Italia senza altre formalità
- Il distacco nell'Unione Europea è caratterizzato da una convenzione internazionale piena che comporta l'obbligo del datore di lavoro di versare i contributi sulla base delle **retribuzioni effettivamente corrisposte**

Il documento portatile A1

A decorrere dal **1° settembre 2019** le domande di A1 per il lavoratore subordinato distaccato devono essere presentate solo attraverso il **«Portale delle Agevolazioni»**, compilando il modulo **«Distacchi»**.

Dipendente pubblico distaccato

Personale di volo e di cabina

Lavoratore subordinato distaccato

Lavoratore autonomo distaccato

Lavoratore subordinato che lavora in più Stati

Lavoratore autonomo che lavora in più Stati

Lavoratore che esercita un'attività autonoma e subordinata in più Stati

Dipendente pubblico che svolge attività di lavoro subordinato e/o autonomo in più Stati

Per le domande accolte sarà prodotta la certificazione A1, in formato PDF, e, su richiesta, potrà essere rilasciato il certificato in originale, disponibile al ritiro presso la sede INPS competente.

Circolare INPS n. 86 dell'11 giugno 2019

Sanzioni per il distacco non autentico in Italia

Il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione sono puniti rispettivamente:



Distacco non autentico

sanzione amministrativa di **50 euro/lavoratore per ogni giornata** di occupazione (da 5.000 a 50.000 euro)



Distacco non autentico di minori

arresto fino a **18 mesi** e ammenda di **50 euro/lavoratore** per ogni giornata aumentata fino a **sei volte**

D.lgs. n. 136 del 17 luglio 2016

LE CONDIZIONI DI LAVORO

In precedenza le condizioni di lavoro erano accertate dal Ministero del Lavoro, che rilasciava un'autorizzazione, adesso il responsabile del rispetto delle condizioni di lavoro è il datore di lavoro.

Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani all'estero deve prevedere:

- a) un **trattamento economico e normativo** complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro
- b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il **trasferimento in Italia della quota di valuta** trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego
- c) un'**assicurazione** per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente
- d) il tipo di **sistemazione logistica**
- e) idonee **misure in materia di sicurezza**

Art. 18 del D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015

DISPOSIZIONI PREVIDENZIALI IN MATERIA DI DISTACCO IN PAESI NON CONVENZIONATI

Regime di tutela minima garantita

- Giurisprudenza (Corte Costituzionale, sentenza 369/85 sulla base dell'art. 35, c. 4 della Costituzione: "La Repubblica ... tutela il lavoro italiano all'estero")
- Legislazione italiana (Legge n. 398/1987)
- Disposizioni vigenti nel Paese di lavoro



**Possibile duplicazione degli
adempimenti contributivi**

Tutela minima garantita

Il datore di lavoro distaccante chiede all'INPS, con il Cassetto Previdenziale, l'apertura della specifica posizione assicurativa



4C - personale inviato in Paesi non convenzionati



L'INPS autorizza l'azienda al versamento dei contributi sulla specifica posizione e comunica la stringa contributiva con le aliquote da versare

Retribuzione imponibile

- Contributi dovuti su retribuzioni **convenzionali**
- Normali aliquote contributive con una **riduzione del 10%** (in via prioritaria sul contributo IVS ed in via subordinata su contributo DS)

Circolare INPS n. 17 del 5 febbraio 2013

D.M. 7 dicembre 2012

DISPOSIZIONI PREVIDENZIALI IN MATERIA DI DISTACCO IN PAESI PARZIALMENTE CONVENZIONATI

Il datore di lavoro distaccante chiede all'INPS, con il Cassetto Previdenziale, l'apertura di una specifica posizione assicurativa per ciascun Paese parzialmente convenzionato



4Z - personale inviato in Paesi parzialmente convenzionati



L'INPS autorizza l'azienda al versamento dei contributi sulla specifica posizione e comunica la stringa contributiva con le aliquote da versare

DOPPIO REGIME

Assicurazioni escluse dalla convenzione

si applicano le disposizioni previste per i Paesi non convenzionati
(Legge n. 398/87)



I contributi previdenziali devono essere versati sulla base delle
retribuzioni convenzionali

Assicurazioni comprese nella convenzione

si applicano le disposizioni previste per i Paesi convenzionati



I contributi previdenziali devono quindi essere versati sulla base
delle retribuzioni effettive



ASSOLOMBARDA

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

Seguici su

