



ASSOLOMBARDA  
Confindustria Milano Monza e Brianza

# Il distacco: aspetti normativi e gestionali

*Speaker*

Simonetta Galdini

28 settembre 2016

# L'ISTITUTO DEL DISTACCO

Il distacco del lavoratore consiste in un provvedimento organizzativo con il quale il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente il lavoratore a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.



## **Requisiti essenziali:**

- L'interesse giuridicamente rilevante del titolare originario del rapporto;
- La temporaneità del distacco

# Nuove regole per il distacco di lavoratori in ambito UE

## (D.lgs. 17/07/2016 n° 136, pubblicato sulla G.U. del 21/07/2016)

- Decreto di attuazione della Direttiva 2014/67/UE.
- Abroga il precedente D.lgs. 72 del 25/02/2000 di attuazione della Direttiva 96/71/CE.
- Modifica il regolamento UE n° 1024/2012.
- Racchiude in un unico Testo tanto le norme volte ad attuare la direttiva 2014/67/UE, quanto quelle intese a dare attuazione all'originaria direttiva 96/71/CE, apportando al precedente testo legislativo delle modifiche, delle quali alcune vanno a raccordarsi con le leggi nazionali nel frattempo intervenute.

# D. Lgs. 17/07/2016 n° 136

## Campo di applicazione

- E' entrato in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in G.U.
- Si applica alle imprese site in uno stato membro dell'Unione Europea che distaccano in Italia uno o più lavoratori presso un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo o di un'altra unità produttiva.
- E' applicabile anche alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro stato membro, che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente sede o unità produttiva in Italia.

# D. Lgs. 17/07/2016 n° 136

## Autenticità del distacco

- Ha lo scopo di favorire la cooperazione tra gli stati membri nell'accertare l'autenticità del distacco e nel reprimere pratiche di distacco abusivo.
- L'art. 3 del provvedimento elenca una lunga serie di requisiti che accertino l'autenticità del distacco relativi all'impresa distaccante che dimostrino che la stessa eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente.
- Qualora 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.

## D. Lgs. 17/07/2016 n° 136

### Sanzioni

- *In caso di non genuinità del distacco sia il distaccante che il soggetto che ha utilizzato la prestazione sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di Euro 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giorno di lavoro. In ogni caso l'ammontare della sanzione non può essere inferiore a Euro 5.000,00 né superiore a Euro 50.000,00.*
- *Nel caso in cui il distacco abusivo riguardi un minore entrambi i soggetti di cui sopra sono puniti con la pena dell'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda di euro 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.*

# D. Lgs. 17/07/2016 n° 136

## Condizioni di lavoro e di occupazione

- L'art. 4 del provvedimento ribadisce l'obbligo di garantire al lavoratore distaccato le condizioni di lavoro e di occupazione vigenti nello stato «ospitante» per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe (ad esempio in tema di orario di lavoro, riposi, ferie, minimi retributivi, sicurezza sul lavoro, tutela della maternità e dei minori, parità di trattamento e non discriminazione).

# D. Lgs. 17/07/2016 n° 136

## Obblighi amministrativi

- Il sistema IMI (Internal Market Information) è un sistema informatico che permette lo scambio di informazioni relative al mercato interno per attuare una cooperazione amministrativa tra gli stati membri istituito dal regolamento UE 1024/2012 e modificato dalla Direttiva 2014/67/UE.
- Le tipologie di comunicazioni che transitano da questo sistema sono diverse e riguardano anche quelle relative al distacco dei lavoratori.
- Le informazioni dovranno essere fornite dall'impresa distaccante almeno 24 ore prima dell'inizio del distacco e le successive modificazioni andranno comunicate entro cinque giorni.

# D. Lgs. 17/07/2016 n° 136

## Obblighi amministrativi

- La comunicazione preventiva deve contenere le seguenti informazioni: **dati identificativi dell'azienda distaccante; numero e generalità dei lavoratori distaccati; data di inizio, di fine e durata del distacco; luogo di svolgimento della prestazione; dati identificativi del soggetto distaccatario; tipologia dell'attività svolta, generalità e domicilio del referente designato dall'impresa distaccante, numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale.**
- L'impresa che distacca i lavoratori in Italia deve adempiere a tale obbligo nei confronti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- L'art. 10 del provvedimento, al comma 2, ha previsto che le modalità di tali comunicazioni saranno definite da un decreto ministeriale da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D. Lgs. in esame.

# DISPOSIZIONI PREVIDENZIALI IN MATERIA DI DISTACCO NELL'UNIONE EUROPEA



Articoli 12 e 16 del regolamento (CE) n. 883/2004



Articolo 14 paragrafi da 1 a 4 del  
Regolamento (CE) n. 987/2009



Decisione A2 della Commissione amministrativa  
per il coordinamento dei sistemi di sicurezza  
sociale del 12 giugno 2009

# **I regolamenti comunitari non si sostituiscono alle legislazioni nazionali ma ne coordinano l'applicazione**

- Prevedono i criteri per determinare la legislazione nazionale da applicare
- Stabiliscono i criteri per individuare la legislazione da applicare se una persona ha diritto a prestazioni a carico di più Stati

# Principio di territorialità

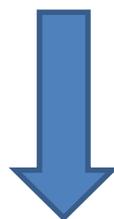


Legislazione del paese di lavoro  
(lex loci laboris)

**Art. 11 Regolamento CE 883/2004**

# Norme particolari per i lavoratori distaccati

In determinate situazioni e per alcune categorie di lavoratori sono previste disposizioni che derogano al principio della "*lex loci laboris*"



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

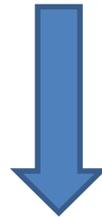
**Un lavoratore subordinato può essere distaccato a condizione che:**

- ➔ 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 24 mesi
- ➔ non sia inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi

**Art. 12 Regolamento CE 883/2004**

## 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

# 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**

# Lavoratori assunti per essere distaccati

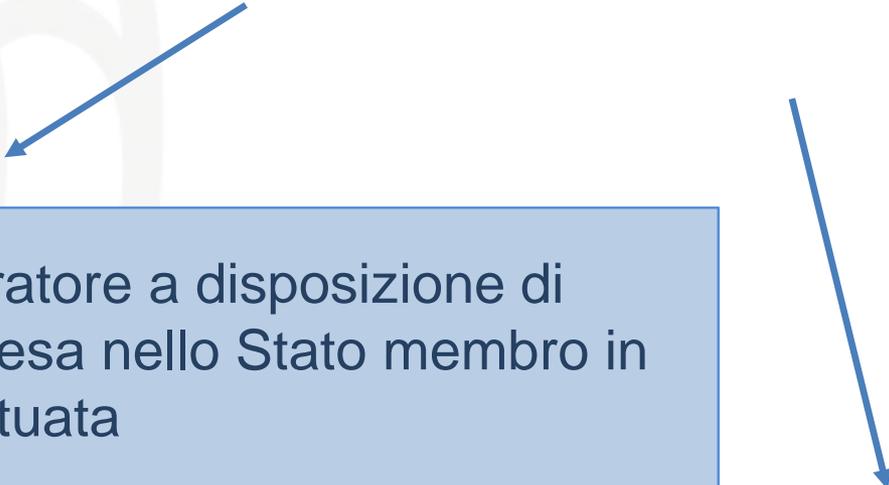
Devono risultare **iscritti da almeno un mese** al regime assicurativo dello Stato in cui il datore di lavoro è stabilito

Periodi più brevi richiederanno una valutazione caso per caso che tenga conto di tutti gli altri fattori in causa

**Art. 14, par. 1**  
**Regolamento CE 987/2009**

**Decisione A2 del 12 giugno 2009**

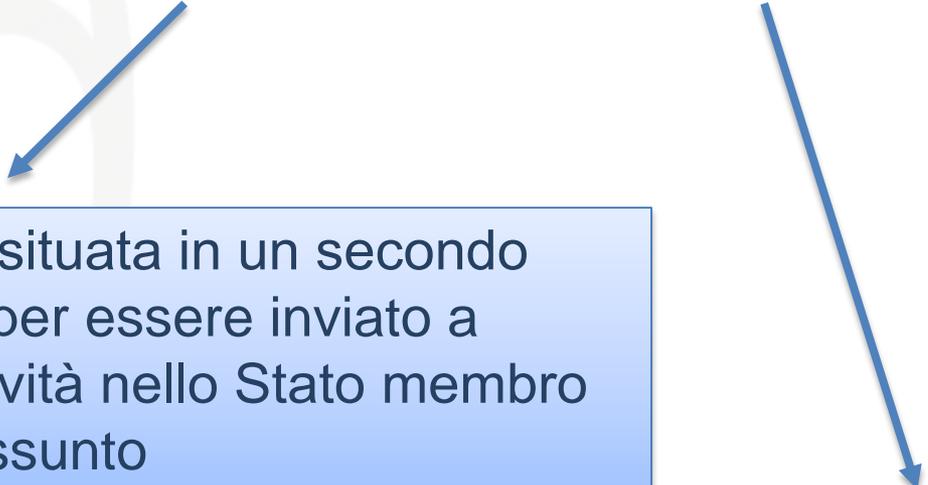
# Non è distacco se l'impresa presso cui il lavoratore è distaccato



Mette il lavoratore a disposizione di un'altra impresa nello Stato membro in cui essa è situata

Mette il lavoratore a disposizione di un'altra impresa situata in un altro Stato membro

# Non è distacco se il lavoratore viene assunto in uno Stato membro



Da un'impresa situata in un secondo Stato membro per essere inviato a svolgere un'attività nello Stato membro in cui è stato assunto

Da un'impresa che ha sede in un secondo Stato membro per essere inviato presso un'impresa che ha sede in un terzo stato membro

## ALCUNE PARTICOLARITA'

- 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
- 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**
- La sede Inps competente rilascia al lavoratore il modello A1, che dovrà consegnare in copia all'azienda distaccante, alla distaccataria e tenerne copia per se per tutta la durata del distacco

## Sospensione e interruzione del distacco



Le ferie, la malattia, i periodi d'istruzione presso l'impresa distaccante sono eventi che **non interrompono** il periodo di distacco



**L'interruzione** prima del termine o il trasferimento del lavoratore ad altra impresa **deve essere comunicata** all'Istituzione competente dello Stato di invio

**Decisione A2 del 12 giugno 2009**

# DISPOSIZIONI GIUSLAVORISTICHE IN MATERIA DI DISTACCO IN PAESI NON CONVENZIONATI

**Autorizzazione ministeriale**



I requisiti che prima erano accertati dal Ministero del Lavoro, ora diventano le condizioni che le parti devono inserire nel contratto di lavoro:

## **Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:**

- 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**

# 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**

# Sentenza CC n° 17646 del 6 Settembre 2016

- *La Cassazione si è espressa sul calcolo dei contributi previdenziali per i dipendenti distaccati in paesi legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale.*
- *La sentenza afferma che tali retribuzioni sono state previste per tutelare i lavoratori italiani operanti in paesi extracomunitari con cui l'Italia non ha siglato accordi di sicurezza sociale.*
- *Secondo la cassazione, nel caso di distacchi in paesi convenzionati, i lavoratori godono della copertura previdenziale prevista da tali convenzioni e la contribuzione versata in Italia deve essere calcolata sulla base della retribuzione effettivamente erogata.*
- *Non viene quindi ritenuto applicabile alla fattispecie il principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscale e previdenziale.*



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

[www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)  
[www.farvolaremilano.it](http://www.farvolaremilano.it)  
[www.assolombardanews.it](http://www.assolombardanews.it)  
Seguici su     