circolare

9 NOVEMBRE 2016

Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 9 novembre 2016

Oggetto
Distacco europeo – in vigore le nuove regole

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 169/2016 del Decreto legislativo n. 136 del 2016, sono diventate operative le nuove disposizioni applicabili ai lavoratori, dipendenti di aziende straniere, che lavorano in Italia in virtù di un distacco.

Con l'adozione della nuova disciplina, che recepisce il contenuto della Direttiva 2014/67/CE, viene portata a compimento la regolamentazione finalizzata al miglioramento in materia di tutela dei lavoratori distaccati all'interno dei Paesi della Comunità.

Il Decreto in esame prevede:
A. Disposizioni generali e norme specifiche sulle condizioni di distacco, di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati;
B. Adempimenti a carico delle imprese e controllo degli organi deputati alla vigilanza.

Con la vigenza del Decreto Legislativo n. 136/2016 viene abrogato il Decreto Legislativo n. 72/2000 (recante *"Attuazione della direttiva 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi"*).

A. Disposizioni generali e norme specifiche sulle condizioni di distacco, di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati

Il Decreto si applica:
- alle imprese stabilite in un altro Stato membro dell'UE 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 di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo di distacco continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato;
- 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.

Condizioni di lavoro e di occupazione
Durante il periodo di distacco, ai lavoratori distaccati dovranno essere applicate 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.
In particolare dovranno essere rispettate le disposizioni di legge e di contratto collettivo (con uno specifico riferimento agli accordi collettivi siglati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale o a livello aziendale (ai sensi dell'art. 51 D. Lgs. n. 81/2015) sulle seguenti materie:
- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali;
- trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;
- condizioni di cessione temporanea dei lavoratori;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 e normative di settore particolari);

- provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e puerpere, bambini e giovani;
- parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

B.1. Adempimenti a carico delle imprese

Obblighi di comunicazione
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 e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni.
In attuazione dell'obbligo contenuto nell'articolo 10 comma 1 del Decreto legislativo n. 136/2016 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 252 del 27 ottobre 2016, il Decreto 10 agosto 2016 con la definizione degli standard operativi e le regole di trasmissione necessari per effettuare la sopradetta comunicazione obbligatoria preventiva.
Tale adempimento si applica anche alle Agenzie di somministrazione e avverrà tramite il modello UNI_Distacco_UE disponibile sul sito del Ministero del Lavoro.

L'adempimento in oggetto sarà operativo a far data dal 26 dicembre 2016.

La violazione degli obblighi di comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato, fino ad un massimo di 150.000 euro.

Obblighi di conservazione della documentazione
Durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di conservare, predisponendone anche copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni ex articoli 1 e 2 del D. Lgs. n. 152 del 1997, 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, il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.

La violazione degli obblighi è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato, fino ad un massimo di 150.000 euro.

Obblighi di designazione
L'impresa distaccante ha, inoltre, l'obbligo di designare:
- un referente, elettivamente domiciliato in Italia, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.
- un referente, per tutto il periodo del distacco, 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.

La violazione degli obblighi di nomina dei referenti è punita con la sanzione amministrativa da 2.000 a 6.000 euro.

B.2. Controllo degli organi deputati alla vigilanza

Per la verifica dell'autenticità del distacco, gli organi di vigilanza dovranno effettuare le proprie valutazioni in ordine a:

- il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio;
- il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;
- la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
- il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
- il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

In aggiunta, al fine di accertare se il lavoratore è distaccato regolarmente sono valutati tutti gli elementi sopra elencati ed inoltre:

- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia;
- la data di inizio del distacco;
- 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;
- 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;
- eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore sarà considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.
Inoltre, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati saranno puniti con la sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. La sanzione non potrà essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.
Nei casi in cui il distacco non autentico riguardi i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione saranno puniti con la pena dell'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

I diritti editoriali relativi a questo documento sono da considerarsi interamente riservati. Il contenuto è stato redatto in ragione si specifiche direttive stabilite con il destinatario a cui è vietato qualsiasi inoltro a terzi o utilizzazione, totale o parziale, dei contenuti inseriti nella presente comunicazione, ivi inclusa la memorizzazione, riproduzione, rielaborazione, diffusione o distribuzione dei contenuti stessi mediante qualunque piattaforma tecnologica, supporto o rete telematica, senza previa autorizzazione scritta dello Studio Arlati Ghislandi.
Diversi comportamenti profilano un'ipotesi di reato in capo al destinatario e all'utilizzatore non autorizzato.