

Gli adempimenti delle aziende che distaccano lavoratori in ambito Europeo

DI VITANTONIO LIPPOLIS
ESPERTO DIRITTO DEL LAVORO



In attuazione della Direttiva n. 2014/67/UE del 15 maggio 2014 (c.d. Enforcement), il Governo italiano ha varato il D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136 (pubblicato sulla GURI n.169 del 21/7/2016, in

vigore dal giorno successivo alla pubblicazione) concernente il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Contestualmente all'entrata in vigore del-

la nuova disciplina è stato abrogato il pre vigente D.Lgs. n. 72/2000 che, sulla base della Direttiva madre n. 96/71/CE, riferiva gli obblighi a carico delle imprese straniere che distaccavano lavoratori sul territorio nazionale. L'abrogato decreto, adottando alcune soluzioni di compromesso e un quadro sanzionatorio alquanto lacunoso, non era stato in grado di eliminare le ricorrenti disparità di trattamento fra lavoratori stranieri e domestici con la conseguenza che, negli ultimi anni, si è purtroppo assistito ad un preoccupante incremento del fenomeno del dumping sociale con conseguente compromissione della leale concorrenza tra le imprese del mercato unico.

Le linee d'azione sulle quali si muove la recente disciplina sono fondamentalmente due: da un lato l'estensione, a favore dei lavoratori esteri distaccati, di un nocciolo duro di tutele (normative e retributive) con tendenziale equiparazione a quelle previste a favore dei lavoratori domestici; dall'altro la previsione di un più efficace sistema di monitoraggio, vigilanza e sanzionatorio.

Campo di applicazione

Fra i principi generali dei trattati comunitari è prevista, com'è noto, la libera circolazione delle persone, delle merci, dei servizi e dei capitali all'interno dell'Unione. In ossequio alla Direttiva "Enforcement" il D.Lgs. n. 136/2016 puntualizza, tuttavia, il rispetto di alcune fondamentali condizioni. In virtù dell'eterogeneità delle discipline lavoristiche presenti nei diversi Paesi, ed allo scopo di evitare il rischio che si concretizzzi una deprecabile disparità di trattamento tra lavoratori che svolgono sul medesimo posto di lavoro identiche attività, la nuova disciplina prevede che un'impresa stabilita in un altro Stato membro dell'Unione possa distaccare in Italia, per un periodo di tempo limitato, uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o a un'al-

Le linee d'azione sulle quali si muove la recente disciplina sono fondamentalmente due: da un lato l'estensione, a favore dei lavoratori esteri distaccati, di un nocciolo duro di tutele (normative e retributive) con tendenziale equiparazione a quelle previste a favore dei lavoratori domestici; dall'altro la previsione di un più efficace sistema di monitoraggio, vigilanza e sanzionatorio

tra unità produttiva, o di un altro destinatario. Tale distacco può essere, quindi, correlato alle seguenti circostanze:

- Stipula di un contratto commerciale fra impresa distaccante e distaccataria che viene svolto dai lavoratori distaccati dal fornitore di servizi (es. appalto di opere o servizi, cabotaggio stradale di merci o di passeggeri, somministrazione di lavoro);
- Esigenze proprie di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro di distaccare lavoratori presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa (c.d. distacco infragruppo);
- Esigenze proprie di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro di distaccare lavoratori presso una propria filiale situata in Italia;

La nuova disciplina trova parziale applicazione anche alle imprese stabilite in uno Stato extraUE che distaccano lavoratori in Italia, nell'ambito di una prestazione di servizi. In questo caso, tuttavia, trovano particolare applicazione soltanto le disposizioni relative all'autenticità del distacco (art. 3), alle condizioni di lavoro e di occupazione (art. 4), alla difesa dei diritti (art. 5), agli obblighi amministrativi (art. 10) e alle ispezioni (art. 11).

Resta totalmente escluso dal campo di applicazione del nuovo Decreto, invece, il personale navigante delle imprese della marina mercantile.

La comunicazione obbligatoria preventiva

Allo scopo di eliminare una delle principali criticità presenti nella previgente disciplina rappresentata dall'impossibilità di tracciare le aziende e i lavoratori distaccati nel nostro Paese, il nuovo Decreto prevede la novità operativa forse più rilevante: l'introduzione di un nuovo obbligo comunicativo. Sulla GURI n. 252 del 27/10/2016 è stato pubblicato il DM 10/08/2016 che, in ossequio a quanto indicato nell'art. 10, co. 2 del D.Lgs. n. 136/2016, ha definito le modalità di effettuazione di questa comunicazione. Il regolamento, in vigore dal 26/12/2016 sancisce che, prima di accedere alla procedura di comunicazione obbligatoria preventiva, il prestatore di servizio debba registrarsi sul portale ministeriale www.cliclavoro.gov.it avendo cura di completare tutti i passi richiesti. Le credenziali così ottenute potranno essere utilizzate dall'impresa distaccante per inserire online una comunicazione di distacco, ovvero per consultare la banca dati dei modelli «UNI_Distacco_UE» di propria pertinenza.

Dal 26/12/2016 l'impresa straniera che distacca uno o più lavoratori in Italia, pertanto, ha l'obbligo di comunicarlo al Ministero del lavoro, entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del primo periodo di distacco. La comunicazione in parola, deve contenere le seguenti informazioni:

- a)** I dati identificativi del prestatore di servizi/impresa distaccante (codice univoco dell'azienda attribuito dallo Stato di appartenenza al prestatore di servizi a fini fiscali, previdenziali o simili);
- b)** Il numero e le generalità dei lavoratori distaccati;
- c)** La data di inizio, di fine e durata del distacco;

d) Il luogo di svolgimento della prestazione di servizi;

e) I dati identificativi del soggetto distaccatario;

f) La tipologia dei servizi che giustificano il distacco (settore merceologico del soggetto distaccatario – classif. ATECO 2007 secondo livello);

g) La generalità e domicilio eletto del referente di cui all'art. 10, co. 3, lett. b) del D.Lgs. n. 136/2016;

h) La generalità del referente di cui all'art. 10, co. 4 del D.Lgs. n. 136/2016;

i) Il numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

Al fine di semplificare al massimo gli adempimenti in capo alle aziende distaccanti, la circolare INL n. 3/2016 ha precisato che tale comunicazione possa essere unica per tutti i lavoratori coinvolti nel distacco, anche laddove la durata ed il luogo di lavoro siano diversi.

Per il settore dei trasporti su strada di merci o passeggeri l'INL, tanto con la Circ. n. 3/2016 quanto con la successiva Circ. n. 1/2017, ha chiarito che:

- Per la somministrazione transnazionale di autisti da parte di agenzie di lavoro temporaneo estera, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa va individuato nella sede legale dell'impresa utilizzatrice (soggetto distaccatario);
- Per il cabotaggio di merci o passeggeri, dall'1/3/2017 l'impresa straniera distaccante dovrà assolvere all'obbligo in questione on line col mod. «UNI_CAB_UE» all'interno della piattaforma «Distacco UE»;
- Relativamente alla durata del distacco vanno inserite rispettivamente la data della prima operazione di cabotaggio effettuata sul territorio italiano (data inizio distacco) nonché quella dell'ultima operazione di cabotaggio effettuata prima dell'uscita dal nostro territorio (data fine di-

stacco)¹;

- I servizi di trasporto internazionale su strada che comportano il mero transito su territorio italiano, ovvero il semplice attraversamento che non dia luogo ad attività di carico/scarico merci o imbarco/sbarco passeggeri, non configurano la fattispecie di distacco transnazionale e, conseguentemente, non comportano l'applicazione del D.Lgs. n. 136/2016 e dei relativi obblighi;
 - In tutte le ipotesi di trasporto la cui origine o destinazione sia l'Italia che non costituiscano operazioni di cabotaggio o non comportino somministrazione transnazionale di manodopera non è esigibile l'adempimento dell'obbligo di comunicazione. Il modello con la comunicazione obbligatoria dovrà essere inviato entro le ore 24 del giorno antecedente a quello della data della prima operazione e potrà eventualmente essere annullata entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del primo periodo di distacco. Ogni successiva variazione o modifica relativa ad informazioni non essenziali contenute nell'originaria comunicazione (durata del distacco, luogo di svolgimento della prestazione, tipologia di servizi, generalità e domicilio eletto del referente di cui al co. 3, lett. b), generalità del referente di cui al co. 4, numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione) va invece effettuata entro le ore 24 del quinto giorno successivo alla data del verificarsi dell'evento modificativo.
- Restano esclusi da qualunque obbligo comunicativo i distacchi iniziati prima del

22/07/2016 e i distacchi attivati dopo tale data ma comunque cessati prima del 26/1/2017.

Ulteriori obblighi amministrativi

L'art. 10 del D.Lgs. n. 136/2016 prevede che, durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha inoltre l'obbligo di conservare (predisponendone copia in lingua italiana):

- Il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli artt. 1 e 2, D.Lgs. n. 152/1997;
- I prospetti paga, il calendario delle presenze e 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 sociale applicabile (mod. A1);

L'impresa distaccante, inoltre, ha l'obbligo di designare:

- Un referente, durante il periodo di distacco e per i due anni successivi alla sua cessazione, elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti, documenti e provvedimenti in nome e per conto dell'impresa estera distaccante (ad es. richieste di informazioni e di documentazione, notifica dei verbali di primo accesso, di accertamento delle violazioni e diffide accertative); in difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi. A tal pro-

(¹) L'INL con la Circ. n. 3/2016 e la successiva nota n.1670 del 28/2/2017, in merito alla compilazione del modello CAB_UNI_UE di cui all'all. 1, ha precisato che nella sezione 3.1.1 relativa alla durata del distacco vanno inserite rispettivamente:

- la data della prima operazione di cabotaggio effettuata sul territorio italiano (data inizio distacco);
- nonché quella dell'ultima operazione di cabotaggio effettuata prima dell'uscita dal nostro territorio (data fine distacco);

Per eventuali problemi nella registrazione o compilazione il MLPS mette a disposizione indirizzi email dedicati: DistaccoUE@lavoro.gov.it e Clic4Help@lavoro.gov.it.

SANZIONI PER INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI AMMINISTRATIVI

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

posito l'INL ha precisato che il soggetto destinatario degli obblighi di cui al citato art. 10 e degli eventuali provvedimenti sanzionatori resta comunque il solo prestatore dei servizi (e non già il referente in parola);

- Un referente, soltanto nel corso del periodo di 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. L'INL, al riguardo, precisa che questo referente non ha l'obbligo di essere presente nel luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in distacco, ma deve rendersi disponibile in

caso di motivata richiesta.

Sanzioni per inadempimento degli obblighi amministrativi

Per renderli maggiormente cogenti, i nuovi obblighi amministrativi sono stati presidiati da onerose sanzioni amministrative (vedi tabella).

L'INL, infine, ha presente che, trattandosi di obbligo funzionale all'esercizio del potere di controllo da parte degli organi di vigilanza, la documentazione amministrativa di cui all'art. 10, co. 3, lett. a) va sempre predisposta e conservata in lingua italiana pena l'applicazione della prevista sanzione amministrativa.