

# Distacco transnazionale di lavoratori

Vitantonio Lippolis - Funzionario ispettivo presso l'Irl di Modena

Comunicazione preventiva per i lavoratori distaccati dal 26 dicembre 2016 in poi e previsione di un nuovo modello di comunicazione per gli operatori nel settore del cabotaggio di merci e passeggeri. Sono queste le indicazioni operative fornite congiuntamente dal Ministero del lavoro e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 3/2016 in merito ai nuovi adempimenti obbligatori introdotti dal D.Lgs. n. 136/2016 a carico delle imprese straniere che distaccano in Italia propri lavoratori nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi. Al fine di assicurare un uniforme e puntuale svolgimento dell'attività di vigilanza sul fenomeno dei distacchi fittizi, l'INL ha altresì divulgato la circolare n. 1 del 9 gennaio 2017 per mezzo della quale fornisce al personale ispettivo (compreso quello degli Istituti ormai confluito all'interno dell'Agenzia) indicazioni di carattere operativo per la corretta applicazione anche del relativo regime sanzionatorio.

## La nuova disciplina di riferimento

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, n. 136 (pubblicato sulla GURI n. 169 del 21 luglio 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 della nuova disciplina è stato abrogato il previgente 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 solu-

zioni 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.

Con la dichiarata finalità di migliorare e uniformare le tutele già previste dalla suddetta Direttiva madre a favore dei lavoratori distaccati in territori diversi rispetto a quelli dove abitualmente svolgono la loro attività, la più recente disciplina appronta nuovi e più efficaci strumenti di contrasto alle frodi e alle elusioni.

## 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 non ostacola, ovviamente, tutto ciò ma puntualizza 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 concretizzi 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 (1), uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o a un'altra unità pro-

(1) In linea generale l'impresa comunitaria in regime di distacco opera in Italia mantenendo il regime contributivo (previdenziale ed assistenziale) ed assicurativo del Paese d'origine per un periodo massimo di 24 mesi (principio di "personalità" di cui all'art. 12 del Reg. Cee 883/2004 e successivo Regolamento di applicazione n. 987/2009). Qualora l'impresa, per l'e-

secuzione del servizio, ecceda il suddetto limite, si applicherà il principio di "territorialità" con conseguente integrale adozione della disciplina nazionale (sono fatti salvi eventuali accordi tra gli Stati membri stipulati ai sensi dell'art. 16, Reg. Cee 883/2004).

# Inserto

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

- stipula di un contratto commerciale fra impresa distaccante e distaccataria (es. appalto di opere o servizi, cabotaggio stradale di merci (2) o di passeggeri (3), somministrazione di lavoro (4)) che viene svolto dai lavoratori distaccati dal fornitore di servizi;
- 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.

Si fa presente che la nuova disciplina trova parziale applicazione anche alle imprese stabilite in uno Stato extraUe che distacchino lavoratori in Italia, nell'ambito di una prestazione di servizi. A tal proposito la circ. n. 1/2017 cita l'esempio dei particolari casi di ingresso in Italia dei lavoratori di cui all'art. 27, c. 1, lett. i) del D.Lgs. n. 286/1998 (lavoratori dipendenti da impresa extraUe che vengono temporaneamente trasferiti sul territorio nazionale per svolgere un contratto di appalto) a condizione, tuttavia, che tali distacchi non siano disciplinati da leggi speciali (ad es. Direttiva 2014/66/Ue relativa ai trasferimenti intrasocietari di dirigenti e lavoratori altamente qualificati operanti da imprese aventi sede in Paesi extraUe).

Nei confronti dei lavoratori distaccati da imprese extraUe trovano particolare applicazione 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, invece, dal campo di applicazione del nuovo Decreto il personale navigante delle imprese della marina mercantile (5).

## Condizioni e limiti del distacco

Al fine di prevenire gli abusi e l'elusione degli obblighi di legislazione sociale e individuare così le fattispecie di distacco non genuino, un rilevante contributo viene adesso fornito dall'art. 3 del nuovo Decreto il quale individua alcuni indicatori che contraddistinguono le diverse fattispecie di distacco transnaziona-

le. Fra gli elementi che gli organi di vigilanza valuteranno al fine di accertare se il distacco realizzato nel nostro Paese sia autentico o meno, abbiamo:

- 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 CCIAA o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, ad un albo professionale;
- 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;
- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione di ciascun lavoratore;
- la circostanza che il singolo lavoratore eserciti abitualmente, la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la temporaneità dell'attività lavorativa svolta da ciascun lavoratore in Italia;
- la data di inizio del distacco di ogni lavoratore;
- la circostanza che ciascun 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 singolo 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 lavoratore o da un altro lavoratore distaccato;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile al singolo lavoratore distaccato (Mod. A1) (6);
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

(2) Per il cabotaggio stradale di merci, l'art. 1. c. 4, D.Lgs. n. 136/2016 richiama il Reg. (Ce) 1072/2009 il quale, all'art. 1, fa riferimento "ai trasporti internazionale di merci su strada per conto terzi per i percorsi effettuati nel territorio della Comunità".

(3) Per il cabotaggio stradale di passeggeri, l'art. 1. c. 4, D.Lgs. n. 136/2016 richiama il Reg. (Ce) 1073/2009 il quale, all'art. 1, fa riferimento "ai trasporti internazionali di passeggeri effettuati con autobus nel territorio della Comunità da vettori per conto terzi o per conto proprio stabiliti in uno Stato membro in conformità della legislazione di quest'ultimo e a mezzo di veicoli immatricolati in detto Stato membro e che sono adatti e destinati, in base al tipo di costruzione e di attrezzatura, a trasportare più di nove persone, conducente compreso, nonché agli spostamenti a vuoto di tali veicoli in relazione a tali trasporti".

(4) L'INL con la circ. n. 1/2017 rammenta che l'autorizzazio-

ne prevista dall'art. 4, D.Lgs. n. 276/2003, per svolgere legittimamente l'attività di somministrazione nel nostro Paese, non viene richiesta alle agenzie stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia, qualora quest'ultime dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente, ove contemplato dalla legislazione dello Stato di appartenenza (art. 1, c. 3; cfr. ML circ. n. 14/2015).

(5) Cfr. art. 1, c. 6, D.Lgs. n. 136/2016.

(6) Con riguardo a questo certificato la circ. n. 1/2017 osserva che la mancanza del Mod. A1, ovvero della relativa richiesta avente data certa, "può indicare che la situazione non sia qualificabile come distacco genuino" (cfr. considerando 12, Direttiva 2014/67/Ue), costituendo uno degli elementi utili per la valutazione complessiva, peraltro non decisivo, potendo ciononostante l'operazione posta in essere risultare comunque

La circolare n. 1/2017 evidenzia la necessità che il personale ispettivo, nel considerare i suddetti indici (che sono esemplificativi e non certamente tassativi), effettui sempre una valutazione complessiva e congiunta avendo l'accortezza, tuttavia, di verificare la genuinità del distacco con riferimento ad ogni singolo lavoratore (7).

Condizione essenziale resta, in ogni caso, il fatto che nel corso di tutto il periodo del distacco sussista un rapporto di lavoro organico tra l'impresa estera ed il lavoratore presente sul territorio italiano. A tal proposito la circolare n. 1/2017 espressamente richiama un passaggio contenuto nel Vademecum sul distacco transnazionale ad uso degli ispettori del lavoro del 2010 nel quale viene precisato che *"la prestazione lavorativa, necessariamente di durata limitata, deve essere pertanto espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, i connessi adempimenti retributivi e previdenziali, nonché il potere disciplinare e di licenziamento"*.

### Conseguenze del distacco non genuino

Il nuovo Decreto introduce un solido deterrente per le imprese che abusano della pratica dei distacchi transnazionali. È adesso previsto, difatti, che qualora, all'esito della valutazione dei suddetti indici, emerga che il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non sia autentico (ad esempio l'impresa distaccante è una società esterovestita, oppure esercita attività di somministrazione di manodopera senza essere in possesso della relativa autorizzazione rilasciata nel paese d'origine, ovvero il prestatore distaccato già risiede e lavora abitualmente in Italia), il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del committente/utilizzatore dal giorno d'inizio dell'attività svolta in pseudo distacco, con conseguente integrale applicazione, da parte del personale ispettivo,

degli istituti e delle tutele in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dalla disciplina domestica. Si tratta, a ben vedere, delle medesime conseguenze civilistiche che l'ormai abrogato art. 28, D.Lgs. n. 276/2003 prevedeva in caso di somministrazione fraudolenta di manodopera (8).

In questi casi, qualora sia presente un Mod. A1, l'INL raccomanda al personale ispettivo, prima di effettuare il necessario recupero contributivo a carico del pseudo distaccatario, di attivare presso l'Inps la prevista procedura di annullamento/disconoscimento del certificato stesso ai sensi dell'art. 5, Reg. 987/2009 (9). Come precisa la nota ministeriale *"in questi casi, difatti, non è possibile agire in via automatica per l'applicazione della disciplina previdenziale nazionale con conseguente iscrizione del lavoratore all'Inps"* (10).

Per interrompere, tuttavia, il decorso del termine prescrizione, l'Ispettorato indica al proprio personale di procedere comunque, nel corpo del verbale unico di accertamento, alla quantificazione dell'imponibile contributivo con determinazione delle sanzioni civili previste in caso di evasione contributiva (11), avvertendo il trasgressore che al relativo recupero/irrogazione provvederà l'Inps all'esito della procedura di disconoscimento che, come detto per ragioni di economicità amministrativa, dovrà essere curata dal medesimo Istituto (12).

In caso di riconduzione del rapporto di lavoro, in capo al committente/utilizzatore andranno contestate, inoltre a carico di quest'ultimo, le sanzioni amministrative previste in caso di irregolare instaurazione del rapporto di lavoro. Fra queste la circolare n. 1/2017 cita quella relativa all'omessa comunicazione obbligatoria di assunzione, ma non paiono esservi ragioni per escludere l'applicazione anche di quelle relative alla mancata consegna al lavoratore della lettera/contratto di assunzione ed, eventualmente, al libro unico del lavoro (13) (vedi tabella illeciti amministrativi).

genuina; di contro la presenza del Mod. A1, ovvero della relativa richiesta avente data certa, non esclude la possibilità per gli organi di vigilanza di accertare eventuali ipotesi di frode, abuso o elusione, in ragione del riscontro di profili che depongano in tal senso.

(7) La circ. n. 1/2017, in proposito, afferma: *"È infatti possibile che, pur in presenza di una operazione fraudolenta/abusiva riferita ad una serie di lavoratori 'pseudo-distaccati', l'uso corretto dell'istituto sia riscontrabile con riferimento alla posizione di uno o altri lavoratori, parimenti indicati nella comunicazione preventiva di distacco o comunque indicati come tali dal prestatore di servizi straniero"*.

(8) Cfr. art. 55, D.Lgs. n. 81/2015.

(9) Cfr. sent. Cge del 10 febbraio 2000 causa C-202/97 e decisione A1 della Commissione amministrativa del 12 giugno 2009.

(10) La circ. n. 1/2017 fa presente al riguardo che *"gli effetti attribuiti al certificato risultano comunque vincolanti, nei confronti delle istituzioni e delle autorità competenti ad effettuare attività di vigilanza, anche qualora queste ultime abbiano riscon-*

*trato eventuali ipotesi di frode, abuso o elusione della normativa in materia di distacco, sino al loro eventuale ritiro ad opera dello Stato che li ha rilasciati ovvero sino alla decisione della Commissione amministrativa dell'Unione appositamente interessata dallo Stato ospitante. Ciò quanto il certificato A1 costituisce una importante garanzia per il lavoratore che può continuare a mantenere la propria posizione previdenziale presso un'unica gestione, evitando, di conseguenza, la frammentazione delle erogazioni pensionistiche in Istituti previdenziali di diversi Paesi."*

(11) Cfr. Inps circ. n. 49 del 16 marzo 2016 che ribadisce come, in caso di evasione contributiva (art. 116, c. 8, lett. b), primo periodo, Legge n. 388/2000), la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, è pari al 30%; questa sanzione non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

(12) A questo proposito l'INL invita il personale ispettivo a trasmettere con tempestività il relativo verbale ispettivo alle competenti strutture Inps.

(13) Si rammenta che in merito alle violazioni degli obblighi di registrazione sul libro unico del lavoro, il Ministero del lavo-

# Inserto

Illeciti amministrativi previsti per il pseudo distaccatario				
Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)
Art. 9-bis, c. 2, D.L. n. 510/96, conv. con Legge n. 608/1996 e s.m.i	<b>C.o.t.:</b> Per aver omesso di effettuare la comunicazione preventiva di assunzione telematica	Art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003	Da <b>100 a 500 euro</b> per ogni lavoratore	SI
Art. 4-bis, 1° periodo, c. 2, D.Lgs. n. 181/2000 e s.m.i.	<b>Lettera di assunzione al lavoratore:</b> Per aver omesso di consegnare al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, copia della lettera/contratto di assunzione (o della C.o.t.) contenente informazioni previste dalla legge	Art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003	Da <b>250 a 1.500 euro</b> per ogni lavoratore	SI
Art. 39, c. 1, legge n. 133/2008	<b>LUL (eventuale)</b> Mancata istituzione	Art. 39, c. 6, legge n. 133/2008	<b>S.a. da 500 a 2.500 euro</b>	SI
Art. 39 c. 1 e 2, legge n. 133/2008 e s.m.i.	<b>LUL (eventuale):</b> Omessa registrazione dei dati dei lavoratori (si tratta di scritturazioni complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato del quale manchi la registrazione)	Art. 39, c. 7, legge n. 133/2008 (come modificato dall'art. 22, c. 5, D.Lgs. n. 151/2015)	<b>S.a. da 150 a 1.500 euro</b> • Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo sup. a 6 mesi la s.a. va da <b>500 a 3.000 euro</b> ; • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo sup. a 12 mesi la s.a. va da <b>1.000 a 6.000 euro</b>	SI

Qualora venga accertato un distacco transnazionale privo degli elementi previsti dall'art. 3, inoltre, il D.Lgs. n. 136/2016 introduce *ex novo* una sanzione: il pseudo-distaccante ed il pseudo-distaccatario sono passibili di una sanzione amministrativa pecuniaria pari a 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di illecita occupazione (la sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro). Qualora il distacco non genuino coinvolga lavoratori minori, la violazione diviene penalmente rilevante giacché è prevista l'applicazione a carico dei contravventori della pena dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda aumentata fino a euro 300 per ogni giornata di illecito distacco e per ciascun lavoratore (violazione non prescrivibile ex art. 15, D.Lgs. n. 124/2004).

In presenza di questo "doppio binario" sanzionatorio amministrativo, è ipotizzabile l'applicazione dell'istituto del "cumulo giuridico". Si tratta, com'è noto, di un istituto favorevole al trasgressore che consente, in sede di emanazione della relativa ordinanza di ingiunzione (art. 18, legge n. 689/1981) ovvero in sede giudiziale, di ridurre - in misura talvolta anche considerevole - l'esborso economico. Mutuando, difatti, i

principi contenuti nell'art. 81, c.p., l'art. 8, legge n. 689/1981 prevede due ipotetiche condotte:

- il soggetto che con una stessa azione od omissione viola più disposizioni di legge (c.d. concorso formale);
- il soggetto che con una stessa azione od omissione viola più volte la stessa disposizione di legge (c.d. illecito continuato).

In entrambe le ipotesi può trovare applicazione la sanzione prevista per la violazione più grave aumentata fino al triplo (c.d. cumulo giuridico), invece che tante sanzioni quante sono le violazioni commesse (c.d. cumulo materiale).

La circolare n. 1/2017 evidenzia come il distacco non autentico non possa essere *tout court* assimilato al "lavoro nero" in quanto gli atti compiuti dal distaccante per la costituzione o la gestione del rapporto si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione e, pertanto, non è applicabile la relativa maxisanzione (14).

La nota dell'Agenzia precisa, infine, che il distacco transnazionale fittizio può coesistere o meno con l'interposizione illecita di manodopera (appalto, distacco e somministrazione) prevista e sanzionata dal D.Lgs.

ro, per mezzo della circ. n. 26/2015, ha ribadito che "le condotte di omessa e infedele registrazione - alle quali sono equiparate, ai fini sanzionatori, anche la tardiva compilazione del Lul - sono punibili a condizione che le stesse abbiano determinato differenti

trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali."

(14) Art. 3, commi 3-3-quinquies, D.L. n. 12/2002, conv. legge n. 73/2002 e s.m.i.

n. 276/2003. A questo riguardo la circolare fa l'esempio di lavoratori distaccati che svolgono regolarmente un'attività in regime di appalto ma che, al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera, già risiedevano e lavoravano nel luogo di svolgimento dell'attività in distacco: in questo caso è certamente riscontrabile la violazione dell'art. 3, D.Lgs. n. 136/2016 ma non anche quella dell'art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003.

### Obbligo della parità di trattamento

Per garantire standard di tutela *“uguali o analoghi”* sull'intero territorio nazionale, ed evitare così anche surrettizie quanto inaccettabili forme di concorrenza tra imprese di stati diversi fondate su trattamenti economici disomogenei dei prestatori, l'art. 4, D.Lgs. n. 136/2016 individua una serie di tutele disponendo che nei confronti dei lavoratori distaccati in Italia si applichino, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per coloro che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (c.d. principio della *lex loci laboris*). Più precisamente le “condizioni di lavoro e di occupazione” che vanno rispettate sono le disposizioni stabilite dalla legge e dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015 (quindi anche eventualmente quelli di secondo livello) relative alle seguenti materie:

- 1) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- 2) durata minima delle ferie annuali retribuite;
- 3) trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;
- 4) condizione di cessione temporanea dei lavoratori;
- 5) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 6) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- 7) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Alle imprese che operano distacchi transnazionali sul territorio italiano, pertanto, si applicano, fra l'altro, le seguenti disposizioni coi relativi presidi sanzionatori: D.Lgs. n. 66/2003 (tempi di lavoro), D.Lgs. n. 81/2008 (sicurezza, salute e igiene), D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità).

Con riferimento alla spinosa questione del rispetto della parità di trattamento retributivo, va richiamato il contenuto della risposta ad interpello n. 33/2010 per mezzo della quale il Ministero del lavoro aveva già in passato avuto modo di precisare che *“nella nozione*

*di retribuzione devono essere ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta. La retribuzione così intesa, va dunque più strettamente legata alla definizione di “reddito da lavoro dipendente” valida ai fini fiscali e nella stessa rientrano tutte le erogazioni patrimoniali aventi causa nel rapporto di lavoro in senso lato, senza operare una comparazione per singola voce retributiva che risulterebbe comunque impossibile in considerazione dei differenti regimi normativi applicabili nei diversi Paesi europei”*. La circolare n. 1/2017, nel solco così tracciato, ha precisato che il computo del salario minimo dei lavoratori distaccati deve quindi comprendere le seguenti voci retributive:

- paga base;
- elemento distinto della retribuzione (voce retributiva collegata, come la paga base, alla qualifica contrattuale);
- indennità legate all'anzianità di servizio (se collegate all'inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto);
- superminimi (individuali o per gruppi di lavoratori se collegati all'inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto);
- 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) (15);
- indennità di trasferta.

In caso di somministrazione transnazionale svolta da parte di un'agenzia estera autorizzata, invece, in virtù della necessaria applicazione dell'art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015 (16), il rigore è maggiore poiché va comunque garantita, ai lavoratori distaccati in Italia, un'assoluta parità di trattamento (tanto sotto il profilo retributivo quanto sotto quello normativo) rispetto ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore.

L'art. 4 del nuovo Decreto prevede, tuttavia, che le disposizioni normative e dei contratti collettivi in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo (compreso quello maggiorato per lavoro straordinario) non si applichino per i lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene acquistato all'estero quando la durata dei lavori non è superiore a 8 giorni. Questa eccezione non opera per le attività del settore edilizio indicate nell'All. A, D.Lgs. n. 136/2016 riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici (17).

(15) Ai sensi dell'art. 3.7 della Direttiva n. 96/71/Ce, *“le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio”*.

(16) Art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015: *“per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni eco-*

*nomiche e normative complessivamente non inferiori a quelli dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore”*.

(17) In particolare l'eccezione alla parità di trattamento non opera per i seguenti lavori: scavo; sistemazione; costruzione; montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; assetto o attrezzatura; trasformazione; rinnovo; riparazione; smantellamento; demolizione; manutenzione lavori di pittura e di pulitura; bonifica.

# Inserto

Come corollario dell'obbligo della suindicata parità di trattamento, l'art. 4 chiarisce (adesso in modo inequivocabile rispetto al passato) che tra azienda nazionale distaccataria e l'impresa straniera distaccante

sussiste un vincolo solidaristico modulato in base al tipo di contratto stipulato fra le parti (cfr. tabella seguente).

Responsabilità solidale tra distaccante e distaccatario	
Ipotesi di distacco transnazionale	Regime applicabile
Imprese stabilite in uno Stato membro 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 a un'altra unità produttiva, o di un altro destinatario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1676, Codice civile</li> <li>• Art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003</li> </ul>
Agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice, con unità produttiva in Italia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 35, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015</li> </ul>
Trasporto su strada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 83-bis, c. da 4-bis a 4-sexies, D.L. n. 112/2008 (conv. in legge n. 133/2008).</li> </ul>

Al fine di tutelare i crediti retributivi vantati dai lavoratori in regime di distacco transnazionale il personale ispettivo può adottare il provvedimento di diffida accertativa per crediti patrimoniali (18), da notificare tanto al datore di lavoro estero distaccante quanto al distaccatario stabilito in Italia (19) quale obbligato in solido (20). A questo riguardo la Circ. 1/2017, alla luce dei nuovi obblighi amministrativi posti a carico del distaccante dal D.Lgs. n. 136/2016 (cfr. *amplius*), ha fatto presente che questo provvedimento può essere notificato al datore di lavoro estero anche per il tramite del referente nazionale previsto dall'art. 10, c. 3, lett. b), medesimo Decreto. Questa procedura evidenziata dall'INL consentirà, in generale, di snellire in maniera considerevole le formalità di notificazione di tutti i provvedimenti a carico dell'impresa estera. Per poter proficuamente esercitare le relative tutele la recente disciplina, inoltre, prevede che i lavoratori distaccati che prestano (o che hanno prestato) attività lavorativa in Italia possono far valere i loro diritti (condizioni di lavoro e occupazione, responsabilità solidale, ecc.) tanto in sede amministrativa quanto in sede giudiziale. Sul sito del Ministero del lavoro [www.distaccoue.lavoro.gov.it](http://www.distaccoue.lavoro.gov.it) è stato tracciato un quadro, in lingua italiana e inglese, delle informazioni relative alle condizioni di lavoro che devono essere rispettate, alle procedure per sporgere eventuale denuncia ed ai soggetti a cui i lavoratori e le imprese possono rivolgersi per ottenere informazioni (21).

## 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 ottobre 2016 è stato pubblicato il D.M. 10 agosto 2016 che, in ossequio a quanto indicato nell'art. 10, c. 2, D.Lgs. n. 136/2016, ha definito le modalità di effettuazione di questa comunicazione. Il regolamento, in vigore dal 26 dicembre 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](http://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 dicembre 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;

(18) Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004.

(19) La circ. n. 1/2017 evidenzia come la notifica della diffida accertativa anche a carico dell'impresa italiana distaccataria risponde ad una duplice finalità: da un lato, consente all'impresa stabilita in Italia di avere piena conoscenza, sin dall'inizio, delle somme per le quali la stessa risulta obbligata solidale, dall'altro, informa i lavoratori coinvolti della presenza del-

l'obbligato solidale, quale ulteriore salvaguardia dei crediti retributivi accertati.

(20) Per l'obbligato in solido, tuttavia, l'INL opportunamente evidenzia che il provvedimento *de quo*, stante la formulazione letterale dell'art. 12, D.Lgs. n. 124/2004, non avrà comunque efficacia di titolo esecutivo.

(21) Cfr. artt. 5 e 7, D.Lgs. n. 136/2016.

- 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, c. 3, lett. b), D.Lgs. n. 136/2016;
- h)** la generalità del referente di cui all'art. 10, c. 4, 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 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 circolare n. 3/2016 quanto con la successiva circolare 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, in considerazione della peculiarità delle relative operazioni e nelle more della predisposizione da parte del Ministero del lavoro di uno specifico modello di comunicazione, l'impresa straniera distaccante dovrà assolvere all'obbligo in questione mediante l'invio di una dichiarazione (anche in questo caso da trasmettere entro le ore 24 del giorno antecedente a quello della data della prima operazione) all'indirizzo di posta elettronica *Cabotaggio.DistaccoUE@lavoro.gov.it* utilizzando il modello "CAB\_UNI\_UE" allegato alla circolare stessa. Nella sezione 3.1.1. di questo modello riguardante la 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);
- 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; ciò in considerazione del fatto che, in tali ipotesi, manca il presupposto della prestazione transnazionale di servizi in favore di un destinatario operante in territorio italiano;

- nelle more di un chiarimento a livello europeo in merito all'individuazione di ulteriori fattispecie di trasporto internazionale escluse dal campo di applicazione della Direttiva distacco e sino alla predisposizione di diverse istruzioni operative al riguardo, non è esigibile l'adempimento dell'obbligo di comunicazione 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.

La comunicazione può essere annullata entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del primo periodo di distacco. Ogni successiva variazione o modificazione 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 c. 3, lett. b), generalità del referente di cui al c. 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.

Tutti i dati così inseriti saranno accessibili da parte del personale ispettivo dell'INL, dall'Inps e dall'Inail. In considerazione del disallineamento temporale tra la data d'introduzione del nuovo obbligo comunicativo (22) e la successiva data di definizione delle modalità operative di effettuazione dell'adempimento (23), la circolare n. 3/2016 ha previsto che, nel periodo dal 26 dicembre 2016 al 26 gennaio 2017, le imprese straniere sono tenute a comunicare i distacchi avviati successivamente al 22 luglio 2016 sempreché i distacchi siano ancora in essere a tale data. Restano, pertanto, esclusi da qualunque obbligo comunicativo i distacchi iniziati prima del 22 luglio 2016 nonché i distacchi attivati dopo il 22 luglio 2016 ma cessati prima del 26 gennaio 2017. In questo caso la comunicazione andava effettuata mediante la "comunicazione preventiva posticipata" prevista dall'All. C, D.M. 10 agosto 2016 (24).

### Ulteriori obblighi amministrativi

L'art. 10, D.Lgs. n. 136/2016 prevede che, durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione (25), l'impresa distaccante ha inoltre l'obbligo di conservare (predisponendone copia in lingua italiana):

(22) Il 22 luglio 2016, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 136/2016.

(23) Il 26 dicembre 2016, data di entrata in vigore del D.M. 10 agosto 2016.

(24) Si fa presente che la "Comunicazione preventiva posticipata" va utilizzata anche in caso di certificata indisponibilità del sistema informatico del Ministero del lavoro; per suo trami-

te i prestatori di servizi potranno adempiere agli obblighi di comunicazione entro le ore 24 del giorno successivo a quello di ripristino del pieno funzionamento del sistema.

(25) Come sottolinea pure l'INL, il Legislatore ha utilizzato, come parametro temporale di riferimento, il termine di decadenza previsto per la responsabilità solidale del committente di cui all'art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003.

# Inserto

- 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) (26); in difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede lega-

le o risiede il destinatario della prestazione di servizi. A tal proposito l'INL precisa, tuttavia, 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;

- 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 (27).

## Sanzioni per inadempimento degli obblighi amministrativi

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

Violazione	Precetto e norma sanzionatoria	Sanzione	Diffidabilità (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)
Violazione degli obblighi di comunicare: • 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;	• Art. 10, c. 1, D.Lgs. n. 136/2016; • Art. 12, c.1, D.Lgs. n. 136/2016;	<b>S.a. da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato</b> <i>La sanzione non può in ogni caso superare € 150.000.</i>	Si (INL Circ. n. 3/2016)
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;	• Art. 10, c. 3, lett. a) D.Lgs. n. 136/2016; • Art. 12, c. 2, D.Lgs. n. 136/2016;	<b>S.a. da 500 a 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato</b> <i>La sanzione non può in ogni caso superare € 150.000.</i>	Si (INL Circ. n. 1/2017)
Violazione dell'obbligo di designare: • 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.	• Art. 10, c. 3, lett. b) e c. 4, D.Lgs. n. 136/2016; • Art. 12, c. 3, D.Lgs. n. 136/2016;	<b>S.a. da 2.000 a 6.000 euro</b>	Si (INL Circ. n. 1/2017)

L'INL, infine, fa 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, c. 3, lett. a) va sempre predisposta e conservata in lingua italiana pena l'applicazione della prevista sanzione amministrativa.

## Competenza e contenuto dei controlli

In linea generale l'art. 2, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 136/2016 individua, in qualità di autorità competenti

in materia di distacco transnazionale di lavoratori, il Ministero del lavoro, l'Ispettorato nazionale del lavoro e l'autorità giudiziaria (quest'ultima limitatamente alle disposizioni relative al recupero delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21). L'art. 11 specificatamente prevede, in tema di controlli, 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.

(26) Cfr. INL circ. n. 1/2017.

(27) Nella circ. n. 1/2017 si fa presente che questo referente, che può coincidere o meno con quello indicato al punto

precedente, non ha l'obbligo di essere presente nel luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in distacco, ma deve rendersi disponibile in caso di richiesta motivata.



Prendendo come riferimento la “check list” contenuta nel già citato Vademecum sul distacco transnazionale ad uso degli ispettori del lavoro elaborato dal Ministero del lavoro nel 2010, e fatti salvi eventuali futuri aggiornamenti delle linee guida ivi contenute, in sede di primo accesso il personale ispettivo dell’INL, per valutare la legittimità del distacco dei lavoratori presenti sul territorio nazionale, indicativamente procederà all’acquisizione ed all’esame della seguente documentazione:

- a)** comunicazione preventiva di distacco effettuata al Ministero del lavoro *ex art. 10, c. 2* (se l’obbligo è stato adempiuto, trattandosi di un dato presente nella banca dati ministeriale, dovrebbe essere possibile un autonomo esame di questo documento da parte del personale ispettivo);
- b)** documentazione attestante il rispetto degli obblighi previdenziali (es. “Mod. A1”) ed assicurativi dei lavoratori distaccati nello Stato di invio;
- c)** documento di riconoscimento dei lavoratori;
- d)** contratto individuale di lavoro dei lavoratori distaccati o eventuale lettera di assunzione contenente le informazioni di cui agli artt. 1 e 2, D.Lgs. n. 152/1997;
- e)** comunicazione di assunzione - registrazione pubblica - o documentazione equivalente (secondo la normativa del Paese di stabilimento del datore di lavoro);
- f)** prospetti paga e del calendario delle presenze dei lavoratori distaccati (documento equivalente nel Paese di stabilimento);
- g)** quietanze di pagamento delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori distaccati;
- h)** per i lavoratori extracomunitari che operano presso aziende comunitarie in regime di distacco transnazionale: permesso di soggiorno rilasciato dall’autorità del Paese Ue di stabilimento, comunicazione Al-l’Utg-Prefettura ai sensi dell’art. 27, D.Lgs. n. 286/1998;
- i)** nel caso dell’autotrasporto: cronotachigrafi, al fine di rilevare il rispetto degli obblighi sui tempi di lavoro;
- j)** iscrizione sul Lul dell’impresa distaccataria/utilizzatrice dei lavoratori distaccati (28);
- k)** visura camerale dell’impresa distaccante (secondo la normativa del Paese di stabilimento), al fine di verificarne l’idoneità tecnico-professionale;

**l)** contratto commerciale tra impresa distaccante e impresa distaccataria (es. appalto, trasporto, distacco, somministrazione di lavoro);

**m)** fatture emesse dall’impresa distaccante nei confronti dell’impresa italiana;

**n)** copia dei bilanci dell’impresa distaccante utili a valutare il numero dei contratti eseguiti ed il fatturato realizzato nello Stato membro di stabilimento;

**o)** in caso di somministrazione di lavoro, eventuali autorizzazioni amministrative del Paese di stabilimento. Si ritiene che questo tipo di informazione sia molto utile fin dall’inizio dell’ispezione, soprattutto quando apparentemente già in sede di primo accesso (o nell’eventuale denuncia) si ravvisi un’ipotesi d’interposizione illecita di manodopera *ex D.Lgs. n. 276/2003*. Si rileva come problematico, il fatto che in alcuni paesi europei, la somministrazione di lavoro non è sottoposta ad un regime autorizzatorio (in Italia prevista dall’art. 4, D.Lgs. n. 276/2003) da parte della pubblica amministrazione. In questo caso, non esisterebbe una autorizzazione equivalente del Paese di stabilimento, ai sensi dell’art. 1, c. 3, D.Lgs. 136/2016, ma l’ispettore potrebbe comunque richiedere l’esibizione di un documento equivalente alla visura camerale, vale a dire un documento avente valore di pubblicità legale nel Paese di stabilimento dell’impresa stessa;

**p)** in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, si ritengono applicabili anche le norme sulla sorveglianza sanitaria e sulla informazione/formazione dei lavoratori. In merito alla prima, si ritiene necessaria la presenza, per ciascun lavoratore, del certificato medico attestante l’idoneità alle mansioni (ove richiesto dal Tus). Si ritiene che sia legittimo, e dunque pienamente accettabile in sede ispettiva, anche il certificato redatto dal medico competente del Paese di stabilimento;

**q)** quanto alla documentazione obbligatoria ai fini della sicurezza, si ritiene che l’azienda distaccante che opera in edilizia, se previsto dalla normativa italiana (titolo IV, Tus), debba presentare il Pos (Piano operativo di sicurezza). Inoltre, nelle ipotesi di cui all’art. 26, D.Lgs. n. 81/2008, il committente (italiano), deve comunque redigere il Duvri, secondo le norme generali;

**r)** in caso di appalto o subappalto, si ritiene applicabile la norma che obbliga anche all’uso del tesserino di riconoscimento (art. 26, c. 8, D.Lgs. n. 81/2008).

(28) Il Mlps con la circ. n. 20/2008 ha precisato che sul libro unico del lavoro vanno registrati anche i lavoratori in somministrazione e i distaccati. Per quanto concerne le modalità di registrazione, il dicastero faceva presente che:

- è necessaria solo all’inizio ed alla fine dell’impiego (cfr. Vademecum sul Lul del Mlps);
- l’utilizzatore (o il distaccatario) dovrà limitarsi ad annotare i dati identificativi del lavoratore (nome, cognome, codice fiscale, qualifica e livello di inquadramento contrattuale, agenzia

di somministrazione), mentre il somministratore (o il distaccante) dovrà procedere alle annotazioni integrali anche con riferimento al calendario delle presenze e ai dati retributivi.


In caso di omessa registrazione il principio di tassatività non consente, tuttavia, l’applicazione diretta di alcuna sanzione a carico del distaccatario nazionale; tutt’al più sarebbe ipotizzabile il provvedimento di disposizione previsto dall’art. 14, D.Lgs. n. 124/2004.

# Inserto

## Allegato A)

### 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"/>
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"/> soggiornante in Italia * <input type="text"/>
comune in Italia *	<input type="text"/>
indirizzo in Italia *	<input type="text"/> CAP * <input type="text"/>
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"/>

	
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"/>
<b>2.2 Referente art.10, comma 4</b>	
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"/>
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"/>
<b>Sezione 3 - Soggetto distaccatario</b>	
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"/>
<b>3.1 Dati legale rappresentante</b>	
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"/>

# Inserto

stato di nascita \*   
 città di nascita (\*)   
 comune di nascita (\*)   
 cittadinanza \*

## 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 \*  data fine distacco \*

#### 4.1.2 - Sede del distacco

comune sede del distacco \*   
 indirizzo sede del distacco \*  CAP \*

### 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 \*  codice identificativo \*  soggetto privo di Codice Fiscale \*   
 cognome \*  nome \*   
 sesso \*  data di nascita \*   
 stato di nascita \*   
 città di nascita (\*)   
 comune di nascita (\*)   
 cittadinanza \*   
 mansione

## 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 \*



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

## Cabotaggio CO Preventiva - Modello UNI\_CAB\_UE

### Sezione 1 - Prestatore di servizi

denominazione datore di lavoro *	<input type="text"/>		
codice identificativo *	<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

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

### Sezione 2 - Referenti prestatore di servizi

#### 2.1 Referente art.10, comma 3, lettera b)

soggetto privo di Codice Fiscale	<input type="checkbox"/>	codice identificativo/ Codice Fiscale *	<input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/>	nome *	<input type="text"/>
sexo *	Maschile <input type="checkbox"/> Femminile <input type="checkbox"/>	data di nascita *	<input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>		
città di nascita *	<input type="text"/>		

# Inserto



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

## Cabotaggio CO Preventiva - Modello UNI\_CAB\_UE

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"/>

2.2 Referente art.10, comma 4

soggetto privo di Codice Fiscale	<input type="checkbox"/>	codice identificativo/ Codice Fiscale *	<input type="text"/>
cognome *	<input type="text"/>	nome *	<input type="text"/>
sexo *	Maschile <input type="checkbox"/>	Femminile <input type="checkbox"/>	data di nascita *
			<input type="text"/>
stato di nascita *	<input type="text"/>		
città 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"/>



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

## Cabotaggio CO Preventiva - Modello UNI\_CAB\_UE

### 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 \*

Sesso \*

Maschile

☐

Femminile

☐

data di nascita \*

stato di nascita \*

città di nascita \*

cittadinanza \*

mansione

progressivo \*

soggetto privo di Codice Fiscale \*

☐

codice identificativo \*

soggetto privo di Codice Fiscale

☐

codice identificativo/  
Codice Fiscale \*

cognome \*

nome \*

Sesso \*

Maschile

☐

Femminile

☐

data di nascita \*

stato di nascita \*

città di nascita \*

cittadinanza \*

mansione

# Inserto



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

## Cabotaggio CO Preventiva - Modello UNI\_CAB\_UE

---

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

---

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

---

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

---





## Cabotaggio CO Preventiva - Modello UNI\_CAB\_UE

### Sezione 4 - Dati invio

codice identificativo del compilatore \*

data invio (marca temporale) \*

- tipo di comunicazione \*
- ☐ Comunicazione Preventiva
  - ☐ Comunicazione Preventiva Posticipata
  - ☐ Variazione
  - ☐ Annullamento

e-mail del soggetto che effettua la comunicazione \*

## Allegato C

### Modalità Tecniche

---

Nel presente allegato sono illustrate le modalità tecniche di compilazione e trasmissione delle comunicazioni di inizio, variazione o annullamento riguardanti il distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi erogata in Italia da parte di aziende stabilite in uno degli Stati membri dell'Unione Europea o in una nazione extra UE.

Nel portale istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) è disponibile la procedura per la trasmissione del modello **UNI\_Distacco\_UE** (descritto nell'allegato A), attraverso i quali inviare le seguenti tipologie di comunicazione:

- **Comunicazione Preventiva**
  - Da inviare per comunicare l'inizio di uno o più distacchi con l'indicazione, per ciascuno del periodo di esecuzione, della sede di lavoro e del numero di lavoratori
  - L'invio è a carico del prestatore di servizi e deve essere eseguito entro le ore 24 del giorno precedente all'inizio del distacco;
- **Comunicazione Preventiva Posticipata**

Da inviare in deroga al limite temporale sopra esposto, a causa di una certificata indisponibilità del sistema SID, entro le ore 24 del giorno successivo a quello di ripristino del pieno funzionamento del sistema.
- **Annullamento**

Da effettuare, prima dell'inizio del distacco, nel caso si renda necessaria la cancellazione di una o più dati c.d. "essenziali". Questa nuova comunicazione, pertanto, deve essere effettuata, dal prestatore di servizi, sempre entro le ore 24 del giorno precedente all'inizio del distacco.

Per "dati essenziali" s'intendono i seguenti:

- Prestatore di servizi:
  - Codice identificativo;
  - Stato di stabilimento.
- Soggetto distaccatario:
  - Codice fiscale Azienda.

- **Lavoratore:**
  - Codice identificativo;
  - Stato di nascita;
  - Cittadinanza.
- **Variazione**

Deve essere trasmessa per comunicare che alcuni dati riguardanti un solo lavoratore già inseriti in una comunicazione preventiva di distacco, sono variate.

La variazione deve riguardare uno o più dati tra quelle definiti come “*non essenziali*”:

- Data di inizio, di fine e durata del distacco;
- Luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- Tipologia dei servizi (codice ATECO);
- Generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- Generalità del referente di cui al comma 4;
- Numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione.

Deve essere inviata, dal prestatore di servizio, entro le ore 24 del quinto giorno successivo alla data del verificarsi dell'evento modificativo.

### **Comunicazione Preventiva/Preventiva Posticipata**

Prima di accedere alla procedura di compilazione di una comunicazione preventiva di distacco, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136, il prestatore di servizio deve registrarsi al portale [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) avendo cura di completare tutti i passi richiesti.

Le credenziali così ottenute sono utilizzate dal prestatore di servizio per inserire una comunicazione di distacco ovvero per consultare la banca dati dei modelli **UNI\_Distacco\_UE** di propria pertinenza

Le sezioni presenti nel modello **UNI\_Distacco\_UE** devono essere compilate nel modo che segue:

- **Sezione 1 - Prestatore di servizio:**

È necessario inserire le seguenti informazioni:

  - Città straniera sede legale (obbligatorio);
  - Identificativo Somministrazione (non obbligatorio).

Tutte le altre informazioni sono precompilate, recuperandole dai dati forniti dal prestatore di servizi in fase di registrazione al portale.

# Inserto

- **Sezione 1.1 - Dati legale rappresentante:**

È richiesto al compilatore di fornire le seguenti informazioni:

- Città di nascita (obbligatorio se "soggetto privo di codice fiscale" è "Sì");
- Soggiornante in Italia (obbligatorio);
- Città in Italia (obbligatorio se "Soggiornante in Italia" è "Sì");
- Indirizzo in Italia (obbligatorio se "Soggiornante in Italia" è "Sì");
- Cap in Italia (obbligatorio se "Soggiornante in Italia" è "Sì").

Tutte le altre informazioni sono precompilate, recuperandole dai dati forniti dal rappresentante legale del prestatore di servizi in fase di registrazione al portale.

- **Sezione 2.1 - Referente art. 10, comma 3, lettera b) e la Sezione 2.2 - Referente art. 10, comma 4:**

Il compilatore deve fornire almeno le informazioni obbligatorie.

- **Sezione 3 – Soggetto Distaccatario:**

Al compilatore è richiesto di inserire il Codice Fiscale del soggetto distaccatario, consentendo al sistema di recuperare tutte le informazioni richieste, qualora i dati del soggetto distaccatario sono presenti a sistema (perché l'azienda si è registrata contestualmente al prestatore di servizi, ovvero in altra data per effettuare un altro adempimento). In caso contrario, il compilatore deve inserire almeno i campi "obbligatori".

- **Sezione 3.1 – Referente Legale:**

È richiesto al compilatore di fornire la seguente informazione:

- Città di nascita (obbligatorio se "soggetto privo di codice fiscale" è "Sì").

- **Sezione 4.1 – Distacchi**

Sezione a dimensione variabile, con minimo pari a 1 e senza vincoli sul numero massimo.

- **Sezione 4.1 – Distacco**

Sezione dedicata al singolo distacco.

- **Sezione 4.1.1 – Durata Distacco**

Tutte le informazioni devono essere obbligatoriamente fornite dal compilatore.

- **Sezione 4.1.1 – Sede lavoro Distacco**

Tutte le informazioni devono essere obbligatoriamente fornite dal compilatore.

- **Sezione 4.1.2 – Lavoratori**

Il compilatore deve fornire almeno le informazioni obbligatorie, ad eccezione del numero progressivo assegnato automaticamente dal sistema.

- **Sezione 5 – Dati d’invio**

Le informazioni previste in questa sezione sono impostate automaticamente dal sistema contestualmente al salvataggio nella banca dati. In particolare:

- Tipologia di comunicazione:
  - Comunicazione Preventiva: C;
  - Comunicazione Preventiva Posticipata: P.
- La data invio (Marca Temporale): corrispondente alla data di sistema rilevata all’atto del salvataggio della nuova comunicazione;
- Un codice identificativo comunicazione, con formato:

*aaaammgghh24missms*

coerente con la data di trasmissione, dove:

- *aaaa*: anno (4 digit);
- *mm*: mese (2 digit);
- *gg*: giorno (2 digit);
- *hh24*: ore, nel formato “24 ore” (2 digit)
- *mi*: minuti (2 digit)
- *ss*: secondi (2 digit);
- *ms*: millisecondi (3 digit)

## Annullamento

Utilizzando il modello **UNI\_Distacco\_UE** è possibile trasmettere comunicazioni di annullamento.

La compilazione di una comunicazione di annullamento si compone di due passaggi:

- Il compilatore deve indicare il codice identificativo della comunicazione oggetto di annullamento;
- Il sistema crea una nuova comunicazione utilizzando tutti i dati recuperati da quella oggetto di annullamento, e assegna in automatico un valore alle seguenti informazioni:
  - Tipologia di comunicazione: A;
  - Codice identificativo comunicazione: valorizzato con un nuovo identificativo;
  - Data invio: impostata con la data di sistema;

# Inserto

- Codice identificativo comunicazione precedente: identificativo della comunicazione oggetto dell'annullamento.

Infine, il sistema, in automatico, procede con l'invio, confermando di fatto l'annullamento.

## Variazione

La compilazione di una comunicazione di variazione richiede che inizialmente sia fornito al sistema il "codice identificativo" della precedente comunicazione.

Apportate le necessarie variazioni, il compilatore preme il tasto "invio". Il sistema, nell'elaborare tale richiesta, imposterà nella sezione 5 i seguenti valori:

- Tipologia di comunicazione: V;
- Codice identificativo comunicazione: valorizzato con un nuovo identificativo;
- Data invio: impostata con la data di sistema;
- Codice identificativo comunicazione precedente: identificativo della comunicazione oggetto della variazione.