

Adempimenti amministrativi

Obblighi comunicativi nel distacco transnazionale

Vitantonio Lippolis - INL, Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro

Per verificare la **corretta instaurazione del rapporto di lavoro nel distacco** è sufficiente l'attestazione della richiesta del **modello A1** effettuata dall'impresa distaccante all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza dei prestatori: è quanto afferma l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro con circolare n. 1 del 15 febbraio 2023** nel fornire, al proprio personale ispettivo, chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Campo di applicazione

Fra i principi generali dei Trattati comunitari è prevista, com'è noto, la libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi all'interno dell'Ue.

Il **distacco transnazionale di lavoratori** è un fenomeno che, tuttavia, ha subito negli ultimi anni una forte accelerazione a causa, spesso, degli ingenti vantaggi economici che produce a danno dei lavoratori che vengono irregolarmente impiegati (*dumping* sociale) e delle imprese nazionali che operano correttamente (concorrenza sleale).

Il **D.Lgs. n. 136/2016**, in attuazione della c.d. "*Direttiva Enforcement*" (1), ha disciplinato nel nostro Paese questa fattispecie prevedendo che un'impresa stabilita in un altro Stato membro dell'Unione possa legittimamente 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'altra unità produttiva, o di un altro destinatario. Tale distacco, tuttavia, va correlato alle seguenti circostanze:

- stipula di un contratto commerciale fra impresa distaccante e distaccataria (es. appalto di opere o

servizi, cabotaggio stradale di merci o di passeggeri, somministrazione di lavoro) 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 infra-gruppo*");

- esigenze proprie di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro di distaccare lavoratori presso una propria filiale situata in Italia.

La disciplina in parola trova parziale applicazione anche alle imprese stabilite in uno Stato extra-Ue che distacchino lavoratori in Italia, nell'ambito di una prestazione di servizi.

Allo **scopo di evitare** possibili **condotte elusive**, il D.Lgs. n. 122/2020 ha introdotto alcune rilevanti novità alla disciplina di riferimento, (2) fra queste si rammentano:

- l'estensione della disciplina ai c.d. "*distacchi a catena in ingresso*", vale a dire i distacchi operati da un'impresa utilizzatrice che invia in Italia lavoratori alla stessa somministrati da un'agenzia di somministrazione stabilita in uno Stato membro;

- l'estensione al "*distacco a catena in uscita*" in cui l'impresa con sede in Italia, utilizzatrice di lavoratori somministrati da agenzia stabilita in uno Stato membro, invia gli stessi presso un terzo e differente Stato membro in esecuzione di una prestazione di servizi che, in ogni caso, non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro;

- l'**ampliamento** delle **garanzie** relativamente ai profili retributivi, indennitari ed alle condizioni di alloggio dei lavoratori distaccati che vengono

(1) Direttiva n. 2014/67/UE del 15 maggio 2014.

(2) In proposito v. Inl, circolare 19 ottobre 2021, n. 2.

Approfondimenti

ancor più equiparati, rispetto al passato, ai lavoratori dipendenti dell'impresa distaccataria (principio della *lex loci laboris*);

- l'individuazione del **distacco di lunga durata** (superiore a dodici mesi, estensibili a diciotto mesi in presenza di motivate esigenze ed in presenza di apposita notifica motivata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) per i quali si applicano, a favore dei lavoratori distaccati, se più favorevoli, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione previste dall'art. 4, anche tutte le altre condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Resta totalmente escluso, invece, dal campo di applicazione della presente disciplina, il personale navigante delle imprese della marina mercantile (cfr. art. 1, comma 6, D.Lgs. n. 136/2016).

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, l'art. 3 del D.Lgs. n. 136/2016 individua alcuni indicatori che contraddistinguono le diverse fattispecie di distacco transnazionale.

Fra gli **indici** che gli Organi di vigilanza valuteranno al fine di accertare se il **distacco** realizzato nel nostro Paese sia **autentico o meno**, vi sono:

- 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);
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

L'Inl, con circolare n. 1/2017, ha evidenziato 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, inoltre, di verificare la genuinità del distacco con riferimento ad ogni singolo lavoratore.

Per la **genuinità del distacco** è necessario, in ogni caso, che - nel corso di tutto il periodo della missione - sussista un **rapporto di lavoro organico tra l'impresa estera ed il lavoratore presente sul territorio italiano**. A tal proposito l'Inl, con la citata circolare n. 1/2017, espressamente richiamava 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».

Le linee guida dell'Inl (3), inoltre, evidenziano che l'autenticità del distacco transnazionale deve essere accertata verificando se l'impresa distaccante «eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale»; se così non fosse il personale ispettivo dovrà contestare la specifica violazione prevista per il distacco transnazionale non genuino (art. 3, D.Lgs. n. 136/2016) piuttosto che la violazione degli artt. 29 e 30 del D.Lgs. n. 276/2003 (che disciplinano l'autenticità dell'appalto e del distacco in ambito domestico).

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 D.Lgs. n. 136/2016 ha introdotto la comunicazione obbligatoria preventiva.

A tal proposito il **D.M. 6 agosto 2021, n. 170**, in attuazione a quanto indicato nell'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 136/2016, ha ridefinito gli **standard operativi** e le **modalità di trasmissione** di questa comunicazione.

Dopo aver ottenuto le credenziali sul portale «www.cliclavoro.gov.it», l'**utente estero** potrà accedere al portale delle **comunicazioni telematiche** presente al seguente indirizzo «<https://servizi.lavoro.gov.it>» ed inserire le comunicazioni di distacco, ovvero consultare la banca dati dei modelli «UNI_Distacco_UE» di propria pertinenza.

Si rammenta che il prestatore di servizi estero che distacca uno o più lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicarlo telematicamente entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del primo periodo di distacco. La comunicazione in parola deve contenere le seguenti **informazioni**: (4)

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

c) la generalità del referente di cui all'art. 10, comma 4, del D.Lgs. n. 136/2016;

d) i dati dell'impresa utilizzatrice (obbligatorio solo per il distacco a catena);

e) i dati del soggetto distaccatario;

f) le generalità dei lavoratori inviati in sostituzione e durata della sostituzione;

g) la durata del distacco con indicazione della data di inizio e di fine distacco, con eventuale evidenziazione della notifica di lunga durata (superiore a dodici mesi ma inferiore a diciotto mesi) o di eccedenza di lunga durata (superiore ai diciotto mesi);

h) la sede del distacco;

i) il numero e le generalità dei lavoratori distaccati;

j) la tipologia dei servizi che giustificano il distacco (somministrazione/altro, settore merceologico del soggetto distaccatario - classif. Ateco 2007 secondo livello);

k) 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.

Si precisa che, per i distacchi a catena di cui all'art. 1, comma 2-*bis*, D.Lgs. n. 136/2016 smi l'invio in Italia del lavoratore somministrato deve essere comunicato dall'agenzia di somministrazione straniera. (5)

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

(4) Inl e Ministero del Lavoro, nota congiunta 29 ottobre 2021, n. 1659.

(5) Inl, circolare 19 ottobre 2021, n. 2.

Approfondimenti

Tipologia di comunicazione	Termine per effettuare l'adempimento
Comunicazione preventiva obbligatoria di distacco da effettuare tramite il mod. "UNI_Distacco_UE"	Entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del primo periodo di distacco
Annullamento della comunicazione preventiva di distacco	Entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del primo periodo di distacco
Comunicazione di 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 all'art. 10, c. 3, lett. b), generalità del referente di cui al comma 4 dello stesso D.Lgs. n. 136/2016, numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione)	Entro le ore 24 del quinto giorno successivo alla data del verificarsi dell'evento modificativo
Variazione della data di inizio del distacco	Entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del distacco
Notifica motivata per i distacchi di lunga durata	Entro 5 giorni dal superamento dei 12 mesi della durata del distacco; In via transitoria, per i distacchi in essere alla data del 2 novembre 2021 (data di entrata in vigore del D.M. n. 170/2021), la notifica andava fatta entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del regolamento ed il periodo di 12 mesi si calcola convenzionalmente a far data dal 30 luglio 2020.

Il regolamento (6), al fine di ridurre gli adempimenti, precisa che, relativamente ai distacchi di lunga durata, la comunicazione preventiva vale come notifica motivata nel caso in cui la durata superiore a dodici mesi sia già predeterminata all'inizio del distacco.

Tutti i dati così inseriti sono consultabili da parte del personale ispettivo dell'Inl, dall'Inps e dall'Inail.

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 (7), 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;
- il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

- la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente.

Proprio su questo ultimo obbligo, la cui finalità è quella di impedire l'ingresso nel mercato del lavoro nazionale di lavoratori irregolari, è intervenuto l'Inl con la recente **circolare n. 1 del 15 febbraio 2023** che, d'intesa col Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha chiarito la natura della «*documentazione equivalente*» alla suddetta comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro, che può formare oggetto di verifica da parte del personale ispettivo. In particolare, secondo l'Agenzia, il Legislatore italiano ha volutamente utilizzato un termine così generico proprio per «consentire l'utilizzabilità di qualsiasi documentazione in uso nello Stato membro, in grado di "tracciare" il rapporto di lavoro in termini certi, come antecedente o, al più, contestuale all'inizio della prestazione lavorativa».

A tal fine, in via semplificativa, l'**attestazione della richiesta del modello A1** (8) all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di prove-

(6) D.M. 6 agosto 2021, n. 170.

(7) Come sottolineato anche dall'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, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003.

(8) Il modello A1 certifica quale legislazione in materia di sicurezza sociale si applica al lavoratore a cui è intestato che, per motivi di lavoro, si sposta in uno o più Stati dell'Ue. In sostanza, tale documento stabilisce in quale Stato l'impresa di-

staccante è tenuta a pagare i contributi previdenziali. Esso è rilasciato dall'Istituzione previdenziale del Paese di cui si applica la legislazione e rimane valido fino alla data di scadenza indicata o fino al ritiro da parte dell'Istituzione che lo ha emesso. Nel caso di un lavoratore dipendente che si trasferisce temporaneamente per lavoro in un altro Paese dell'Ue, solitamente è il datore di lavoro distaccante che richiede per lui il modello A1 all'ente competente del suo Paese.

nienza effettuata dall'impresa distaccante, è considerata dall'Inl fra i documenti equivalenti alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro. Difatti, secondo l'Ispettorato, la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro in relazione al quale si chiede l'iscrizione previdenziale, indirizzata agli Organi pubblici, consente di avere **elementi di certezza** in ordine alla **data di inizio del rapporto di lavoro** nello Stato in cui ha sede l'impresa distaccante nonché sui **dati del contratto**. Per effetto di questa interpretazione, dunque, la **conservazione di copia** della richiesta del modello A1 per le imprese estere che distaccano lavoratori in Italia è **sufficiente a soddisfare l'obbligo previsto** dal suddetto **art. 10 del D.Lgs. n. 136/2016**. Resta ovviamente inteso che, tale documento, non è comunque l'unico che possa attestare la corretta instaurazione dei rapporti di lavoro dei lavoratori distaccati dall'estero ma rappresenta, forse oggi, quello più agevole da predisporre (per il distaccante) e consultare (per il personale ispettivo) in lingua italiana.

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); (9) in difetto, la sede dell'impresa di-

staccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi. A tal proposito l'Inl ha precisato, 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. (10)

Controlli e sanzioni per inadempimento degli obblighi amministrativi

In linea generale, l'art. 2, comma 1, *lett. c)* del 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.

In caso di mancato rispetto degli obblighi amministrativi trovano applicazione le **sanzioni** di seguito riportate.

Violazione obblighi amministrativi	Precetto e norma sanzionatoria	Sanzione
Violazione degli obblighi di comunicare: - Il distacco entro le ore 24 del giorno antecedente all'inizio del distacco stesso (<i>fatti salvi i casi che ammettono la c.d. "Comunicazione preventiva posticipata"</i>); - 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; Art. 1, c. 445 <i>lett. d)</i> , legge n. 145/2018	Sanzione amministrativa da 180 a 600 euro per ogni lavoratore interessato (1) (2)
Autotrasporto: violazione dell'obbligo di circolazione con la documentazione prevista, ovvero con documentazione non conforme	Art. 10, c. 1- <i>bis</i> , 1- <i>ter</i> e 1- <i>quater</i> , D.Lgs. n. 136/2016; Art. 12, c. 1- <i>bis</i> , D.Lgs. n. 136/2016; Art. 1, c. 445, <i>lett. d)</i> , legge n. 145/2018	Sanzione amministrativa da 1.200 a 12.000 euro (2) <i>Si applicano le disposizioni dell'art. 207 C.d.S. (D.Lgs. n. 285/1992)</i>

(9) Cfr. Inl, circolare 9 gennaio 2017, n. 1.

(10) L'Inl, con circolare n. 1/2017, precisa 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.

Approfondimenti

Violazione obblighi amministrativi	Precetto e norma sanzionatoria	Sanzione
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, <i>lett. a)</i> D.Lgs. n. 136/2016; Art. 12, c. 2, D.Lgs. n. 136/2016; Art. 1, c. 445, <i>lett. d)</i> , legge n. 145/2018	Sanzione amministrativa da 180 a 600 euro per ogni lavoratore interessato (1) (2)
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, <i>lett. b)</i> e c. 4, D.Lgs. n. 136/2016; Art. 12, c. 3, D.Lgs. n. 136/2016; Art. 1, c. 445, <i>lett. d)</i> , legge n. 145/2018	Sanzione amministrativa da 2.400 a 7.200 euro (2)
Somministrazione, obblighi informativi: - omessa informazione, da parte dell'impresa utilizzatrice con sede in Italia all'A.p.L. distaccante, delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione (<i>obbligo in vigore dal 30 settembre 2020</i>)	Art. 10-bis, c. 1, D.Lgs. n. 136/2016; Art. 12, c. 3- <i>bis</i> , D.Lgs. n. 136/2016	Sanzione amministrativa da 500 a 1.500 euro
Somministrazione (distacco a catena), obblighi informativi: - omessa informazione, da parte dell'impresa utilizzatrice con sede in Italia all'A.p.L. distaccante, dell'invio del lavoratore presso altra impresa (<i>obbligo in vigore dal 30 settembre 2020</i>)	Art. 10-bis, c. 2, D.Lgs. n. 136/2016; Art. 12, c. 3- <i>ter</i> , D.Lgs. n. 136/2016	Sanzione amministrativa da 180 a 600 euro per ogni lavoratore interessato (1) (2)
Somministrazione (distacco a catena), obblighi informativi: - omessa o tardiva informazione scritta, da parte dell'impresa utilizzatrice straniera distaccante all'A.p.L., delle informazioni necessarie ad effettuare la comunicazione preventiva di cui all'art. 10, c. 1, al MLPS; L'impresa utilizzatrice è tenuta a consegnare all'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia copia dell'informativa, tradotta in lingua italiana, e della relativa trasmissione e presso altra impresa (<i>obbligo in vigore dal 30 settembre 2020</i>).	Art. 10- <i>bis</i> , c. 3, D.Lgs. n. 136/2016; Art. 12, c. 3- <i>ter</i> , D.Lgs. n. 136/2016	Sanzione amministrativa da 180 a 600 euro per ogni lavoratore interessato (1) (2)
(1) La sanzione non può in ogni caso superare 150.000 euro ai sensi dell'art. 12, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016; (2) L'importo originario della sanzione è stato maggiorato del 20% ai sensi dell'art. 1, comma 445, della legge n. 145/2018 e si applica alle condotte che si realizzano a partire dal 1° gennaio 2019; Tale maggiorazione verrà raddoppiata qualora, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative per i medesimi illeciti.		

L'Inl ha rimarcato 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, comma

3, *lett. a)* va sempre **predisposta e conservata in lingua italiana**, pena l'applicazione della prevista sanzione amministrativa.