

Schema di D.Lgs sul distacco dei lavoratori: avvio dell'esame in Parlamento

3 Maggio 2016

E' all'esame delle Commissioni Lavoro della Camera e del Senato, per il parere al Governo, lo Schema di D.Lgs recante "Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI") ([Atto 296](#))" (Relatrici l'On. Antonella Incerti e la Sen. Maria Spilabotte, entrambe del Gruppo parlamentare PD).

Lo Schema di decreto legislativo è finalizzato a dare attuazione, nell'ordinamento nazionale, alla direttiva 2014/67/UE del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. La direttiva reca un insieme di disposizioni e misure volte a migliorare e uniformare l'applicazione nella pratica della direttiva 96/71/CE, che stabilisce le condizioni di lavoro e di impiego che le imprese devono rispettare nello Stato membro in cui effettuano l'eventuale distacco di lavoratori, affinché possa essere garantito un livello, minimo e omogeneo, di tutela degli stessi.

Nello Schema sono confluite le disposizioni del D.Lgs 72/2000, con il quale era stata recepita l'originaria direttiva 96/71/CE, che viene quindi abrogato. L'articolato è suddiviso in cinque capi concernenti: disposizioni generali; accesso alle informazioni e cooperazione amministrativa; obblighi e sanzioni; esecuzione delle sanzioni amministrative; disposizioni finali.

Al riguardo, **in particolare, si evidenziano le seguenti norme:**

DISPOSIZIONI GENERALI

Viene definito il **campo di applicazione** del testo che riguarda imprese che prestano servizi, stabilite in un altro Stato membro, le quali distaccano uno o più lavoratori, in Italia presso un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, ovvero presso un'altra unità produttiva, a condizione che in entrambi i casi, durante il periodo del distacco, continui ad esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato. Il Decreto si applica, altresì, alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia.

Vengono dettate le **definizioni normative**, ed, in particolare, per **lavoratore distaccato** si intende il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia.

Vengono individuati gli **elementi che gli organi di vigilanza devono valutare ai fini dell'accertamento dell'autenticità del distacco riferiti all'impresa**: il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive; il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura 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; nonché quelli **riferiti al lavoratore, tra cui**: il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività

lavorativa e la retribuzione del lavoratore; la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato; la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia; la data di inizio del distacco; la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato.

Vengono, altresì, **disciplinate le condizioni di lavoro**, prevedendo, in particolare, che al rapporto di lavoro tra l'impresa e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs 81/2015, per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco. E', altresì, previsto che le disposizioni normative e di contrano collettivo in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, non si applicano nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, in caso di una durata dei lavori non superiore a otto giorni, escluse le attività del settore edilizio individuate nell'allegato A allo Schema.

Viene, altresì, stabilito che **nell'ipotesi di distacco trova applicazione il regime di responsabilità solidale** di cui agli articoli 1676 cc e 29, comma 2, del DLgs 276/2003 e, per il caso di somministrazione, l'art. 35, comma 2, del DLgs . 81 del 2015.

Viene, infine, stabilito il principio secondo cui i diritti del lavoratore distaccato che ha prestato attività lavorativa in Italia possono essere fatti valere in sede amministrativa e giudiziale.

ACCESSO ALLE INFORMAZIONI E COOPERAZIONE AMMINISTRATIVA

Viene stabilito che tutte le **informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione** che devono essere rispettate **nelle ipotesi di distacco sono pubblicate sul sito istituzionale del Ministero del lavoro** e delle politiche sociali che provvede ai relativi aggiornamenti.

Inoltre, al fine di realizzare un'efficace cooperazione amministrativa, **l'Ispettorato nazionale del lavoro**, acquisite le informazioni necessarie dalle imprese stabilite in Italia, **risponde tempestivamente alle motivate richieste di informazione delle autorità richiedenti** ed esegue i controlli e le ispezioni ivi comprese le indagini sui casi di inadempienza o violazione della normativa applicabile al distacco dei lavoratori. Le richieste possono comprendere anche le informazioni relative al possibile recupero di una sanzione amministrativa o alla notifica di un provvedimento amministrativo o giudiziario che la irroga e possono includere l'invio di documenti e informazioni circa la legalità dello stabilimento e la buona condotta del prestatore di servizi.

Lo scambio delle informazioni avviene tramite il sistema di informazione del mercato interno (IMI), o per via telematica nel rispetto di termini temporali specificatamente indicati.

L'Ispettorato nazionale del lavoro può applicare gli accordi e le intese bilaterali relativi alla cooperazione amministrativa al fine di accertare e monitorare le condizioni applicabili ai lavoratori distaccati, fermo restando l'utilizzo, per quanto possibile, di IMI, per lo scambio delle informazioni.

OBBLIGHI E SANZIONI

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. Vengono quindi elencate le specifiche informazioni che la comunicazione stessa deve contenere.

Le modalità delle comunicazioni saranno definite con decreto del Ministro del Lavoro da emanarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo.

Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

-conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro (prospetti paga, i prospetti

che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile);

- **designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti.** In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale l'impresa distaccataria.

Sono altresì **dettate apposite sanzioni amministrative** pecuniarie (da 100 a 6.000 euro) per la violazione degli obblighi di comunicazione e per gli ulteriori obblighi suddetti.

Lo Schema, a seguito dell'espressione del parere parlamentare, da rendersi entro il 28 maggio prossimo, tornerà al Consiglio dei Ministri per la definitiva approvazione.

Sul tema del distacco dei lavoratori è attualmente all'esame delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato, per il parere al Governo, anche la proposta di direttiva recante modifica della Dir. 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi ([COM \(2016\)128](#), si veda, al riguardo, la notizia del [13 aprile 2016](#)).