

In vigore il D.Lgs n. 136/2016 di trasposizione della direttiva Enforcement

26 Luglio 2016

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 169 del 21 luglio scorso, l'allegato D.Lgs. n. 136/2016 di attuazione della Direttiva 2014/67/UE (Enforcement), concernente l'applicazione della Direttiva 96/71/CE in materia di distacco transfrontaliero.

Il decreto di trasposizione, rappresenta un Testo unico in materia di distacco di personale nelle prestazioni di servizi sul territorio comunitario, in quanto recepisce sia le norme contenute nella Direttiva Enforcement, sia quelle già presenti nel D.Lgs. n. 72/2000 che aveva trasposto, a sua volta, la direttiva 96/71/CE e che è stato abrogato dallo stesso decreto n. 136/2016 (art. 26).

Nell'attuale scenario comunitario, le norme previste dalla direttiva Enforcement, ora in vigore quali norme dello Stato, rappresentano un importante risultato in quanto sanciscono principi fondamentali a garanzia della tutela dei lavoratori e degli operatori del mercato, per la realizzazione di una leale concorrenza tra i medesimi.

Le finalità fondamentali perseguite dal legislatore comunitario sono state, infatti: il contrasto ai fenomeni di distacco illecito; la garanzia di parità di trattamento tra i lavoratori distaccati presso un altro paese e i lavoratori operanti nel paese ospitante; la cooperazione amministrativa tra gli Stati, affinché grazie ad un efficace scambio di informazioni e all'adozione di misure volte al contrasto degli illeciti, siano contrastati fenomeni elusivi e di dumping sociale.

Tra le norme di maggiore interesse e nelle more dei chiarimenti operativi da parte del Ministero del Lavoro, si segnalano le seguenti novità.

Autenticità del distacco

All'art. 3 del decreto vengono elencati i cosiddetti **indici di autenticità del distacco** che dovranno essere valutati dal personale ispettivo, sia con riferimento all'impresa distaccante che con riferimento ai lavoratori interessati. Laddove si

riscontri la non autenticità del distacco, operato in favore di un'impresa stabilita in Italia, il lavoratore sarà considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, con l'irrogazione di sanzioni amministrative anche a carico dell'impresa distaccante.

Condizioni di lavoro e di occupazione

L'art. 4 del decreto che, recependo una osservazione formulata nell'ultima fase di trasposizione della norma, reca quale rubrica "condizioni di lavoro e di occupazione", ribadisce che ai lavoratori distaccati dovranno essere applicate le medesime condizioni previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Il riferimento alle **medesime condizioni di lavoro e di occupazione** ricomprende, pur se non più esplicitato dalla norma, le disposizioni normative e dei contratti collettivi, come anche confermato per le vie brevi dal Ministero del Lavoro.

Il legislatore ha poi voluto disciplinare il regime di **responsabilità solidale** in caso di distacco infracomunitario, secondo le regole oggi esistenti al livello nazionale e, pertanto, il quarto comma dell'art. 4 prevede che, nelle ipotesi di distacco, trova applicazione sia l'art. 1676 del codice civile che l'art. 29, 2° comma del D.Lgs. n. 276/2003, nonché, in caso di somministrazione, l'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

L'Osservatorio

Recependo un'osservazione resa dalla Commissione Lavoro della Camera nel parere del 20 maggio scorso, il legislatore ha introdotto, **all'art. 6**, l'istituzione di un Osservatorio con compiti di monitoraggio sul distacco dei lavoratori, finalizzato a garantire una migliore diffusione tra imprese e lavoratori delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione.

L'Osservatorio avrà il compito anche di formulare proposte sulle informazioni da pubblicare sul sito del Ministero circa le condizioni di lavoro e di occupazione e di proporre iniziative per il miglioramento dei servizi inerenti il distacco.

L'Osservatorio sarà composto da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, entrambi afferenti alle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, due rappresentanti del Ministero del Lavoro, un rappresentante dell'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro, un rappresentante dell'Inps, un rappresentante dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, un rappresentante designato dalla Presidenza del Consiglio.

Cooperazione amministrativa e Obblighi amministrativi

Come noto, viene dato l'avvio ad un dettagliato programma di **cooperazione amministrativa** tra gli Stati che si fonda, in base a quanto riportato **dall'art. 8**, su uno scambio di informazioni a fronte delle richieste inoltrate dalle autorità amministrative, avviato tramite il sistema di informazione del mercato interno (IMI).

A fronte di tale cooperazione è previsto, all'art. 10, un obbligo di informazione a carico delle imprese relativamente ai distacchi operati in Italia entro le 24 ore precedenti al momento del distacco e relativamente ad ogni modifica che possa intervenire nel rapporto di distacco (entro 5 giorni).

Entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (22 luglio 2016), sarà emanato un decreto ministeriale con le modalità operative con cui operare le suddette comunicazioni.

Viene, inoltre, previsto l'obbligo, per l'impresa distaccante, di nominare un **referente** in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti nonché incaricato ad avere rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello.

Nelle more di ricevere chiarimenti ufficiali dal Ministero, si ritiene tale ultimo riferimento da ricondursi alla contrattazione aziendale.

Sussiste, inoltre, a carico dell'impresa distaccante, l'obbligo di conservare copia di tutta la documentazione afferente il distacco in lingua italiana.

Sulle modalità operative di tali disposizioni e sugli approfondimenti del caso, si rimane, comunque, in attesa degli opportuni approfondimenti da parte del

Ministero del Lavoro.

25453-Dlgs 136_2016_Enforcement.pdf [Apri](#)