



Roma, 25 Luglio 2016

LAV16190

SM

Oggetto: nuove disposizioni sui distacchi e le somministrazioni transnazionali. Recepimento della nuova direttiva U.E 2014/67.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 169 del 21 Luglio è stato pubblicato il d.lgs 136 del 17 Luglio 2016 che, nel recepire in Italia la direttiva U.E 2014/67 (concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE sul distacco transnazionale nell'ambito di una prestazione di servizi), introduce novità significative che interessano da vicino anche l'autotrasporto (**compreso quello di cabotaggio esercitato dai vettori esteri nel nostro Paese**).

Analizziamo le disposizioni più importanti del provvedimento suddividendole per argomenti di interesse, rinviando comunque per gli approfondimenti del caso alla lettura del d.lgs disponibile in allegato.

Il decreto è in vigore dal 22 Luglio scorso ma, tuttavia, precisiamo da subito che una delle novità più importanti del provvedimento (ovvero l'invio della comunicazione preventiva di distacco al Ministero del Lavoro), diventerà operativa soltanto dopo l'emanazione di un decreto da parte dello stesso Ministero (da effettuarsi, in linea teorica, entro il 21 Agosto p.v).

CAMPO DI APPLICAZIONE (ART.1)

L'art. 1 stabilisce che le nuove disposizioni si applicano:

- a tutte le imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distacchino uno o più lavoratori in Italia presso un'altra impresa (anche dello stesso gruppo), oppure presso un'altra unità produttiva o un altro destinatario, a condizione che durante il periodo di distacco, continui ad esistere un rapporto di lavoro con il soggetto distaccato (comma 1);
- **alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro, che distacchino dei lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia (comma 2).**
- **nell'ambito del trasporto su strada (merci e persone), ai vettori U.E che effettuano operazioni di cabotaggio in Italia, ai sensi dei Regolamenti U.E 1072/2009 e 1073/2009 (comma 4).**

Pertanto, il comma 5 del provvedimento prevede l'applicazione di alcuni articoli (3,4,5, 10 e 11) anche **alle imprese stabilite in Stati terzi, che distacchino in Italia del proprio personale.**

CRITERI PER VALUTARE L'AUTENTICITA' DEL DISTACCO E CONSEGUENZE LEGATA ALLA MANCANZA DI QUESTA CARATTERISTICA (ART.3).

Il provvedimento individua una serie di elementi che gli organi di vigilanza sono chiamati a valutare nel loro complesso per verificare l'autenticità del distacco e, in particolare, per accertare:

- se l'impresa distaccante eserciti effettivamente attività diverse rispetto alla mera gestione o amministrazione del personale dipendente (es: luogo in cui l'impresa ha la propria sede

legale e amministrativa, è registrata alla Camera di Commercio, esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo; disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori);

- se il lavoratore è stato distaccato in conformità alle nuove disposizioni (es: contenuto, natura, modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e retribuzione del lavoratore; esercizio abituale dell'attività da parte del lavoratore, nello Stato membro da cui è stato distaccato; temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia; esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile; ecc..).

Qualora, a seguito dell'attenta valutazione dei citati elementi, il distacco non risultasse autentico:

- **il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione (art.3.4);**
- **il distaccante e il soggetto utilizzatore sono puniti con la sanzione pecuniaria di 50 € per ogni occupato e per ciascuna giornata di occupazione (in ogni caso, l'importo della sanzione non può essere inferiore a 5.000 € né superiore a 50.000 € - art.3.5).** La fattispecie assume rilievo penale in presenza di sfruttamento di minori (arresto fino a 18 mesi e ammenda di 50 € per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, aumentata fino al sestuplo).

CONDIZIONI DI LAVORO APPLICABILI AI LAVORATORI DISTACCATI/SOMMINISTRATI, IL REGIME DELLE RESPONSABILITA' IN SOLIDO E LA PUBBLICAZIONE SUL SITO ISTITUZIONALE DEL MINISTERO DEL LAVORO (ARTT.2, 4, 7)

Il decreto (art.4.1) stabilisce che, durante il periodo di distacco, al lavoratore distaccato (e anche a quello somministrato da agenzie di un altro Stato membro – art.4.3) si applicano le stesse condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (principio della parità di trattamento).

Queste condizioni sono elencate all'art. 2, comma 1, lett. e) del decreto. In particolare, si tratta di quelle disciplinate da disposizioni normative e dai CCNL, sulle seguenti materie:

1. periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
2. durata minima delle ferie annuali retribuite;
3. **trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;**
4. condizioni di cessione temporanea dei lavoratori;
5. salute e sicurezza sui 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 uomo – donna, e altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Il principio della parità di trattamento appena descritto, si applica anche ai conducenti di imprese di autotrasporto estere che effettuano operazioni di cabotaggio in Italia; ciò in quanto l'art. 4.1 del decreto richiama espressamente il comma 4 dell'art. 1 che, come detto agli inizi, ha esteso le nuove disposizioni del decreto al cabotaggio stradale eseguito in Italia dai vettori U.E.

Sempre l'art. 4 (commi 4 e 5) recepisce l'art. 12, par.2, della direttiva 2014/67, che autorizza gli Stati membri ad adottare *“misure per garantire che nei casi di subcontratto a catena i lavoratori distaccati possano tenere responsabile il contraente di cui il datore di lavoro è un subcontraente diretto in aggiunta o in luogo del datore di lavoro, per il rispetto dei diritti dei lavoratori distaccati.”* Pertanto:

- per il distacco, ciò si è risolto nel richiamo al regime delle responsabilità in solido tra committente, appaltatore ed eventuali subappaltatori, previsto dagli art. 1676 c.c. e 29, comma 2 d.lgs 276/2003, in ordine al pagamento dei trattamenti retributivi, dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;
- per la somministrazione, è stata richiamata la responsabilità in solido tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore, prevista dall'art. 35, comma 2 del d.lgs 81/2015, in merito al pagamento dei trattamenti retributivi e i contributi previdenziali;
- **per i distacchi transnazionali nell'ambito di un contratto di trasporto**, sono stati richiamati i commi dal 4 bis al 4 sexies dell'art. 83 bis del decreto legge 112/2008 (convertito dalla legge 133/2008) sulla responsabilità in solido (committente/vettore ed eventuali sub vettori), in ordine all'adempimento degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi, dovuti per le prestazioni ricevute durante la durata del contratto di trasporto. Responsabilità che, com'è noto, il committente può evitare previa verifica della regolarità del vettore, da eseguirsi sul portale del Comitato Centrale per l'Albo.

L'art.7 stabilisce che tutte le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione da rispettare nei distacchi transfrontalieri, vengano pubblicate sul sito internet del Ministero del Lavoro. Tra queste, segnaliamo: alla lett. b), i CCNL applicabili ai lavoratori distaccati in Italia, con particolare riferimento alle **tariffe minime salariali e ai loro elementi costitutivi, al metodo utilizzato per calcolare la retribuzione e ai criteri per la classificazione del personale**; alla lett. c), **le procedure per sporgere denuncia** e la disciplina in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per i distaccati. La pubblicazione deve avvenire in lingua italiana e in inglese.

COOPERAZIONE AMMINISTRATIVA TRA GLI STATI MEMBRI (ART.8)

L'Ispettorato del lavoro è tenuto a rispondere "*tempestivamente alle motivate richieste di informazioni delle autorità competenti, ed esegue i controlli e le ispezioni* (richieste dalla stessa autorità n.d.r) *ivi comprese le indagini sui casi di inadempienza o violazione della normativa applicabile al distacco di lavoratori*". In presenza di difficoltà oggettive a soddisfare la richiesta o ad effettuare i controlli o le ispezioni nei termini indicati, l'Ispettorato deve tempestivamente informare l'autorità dello Stato estero. Allo stesso modo, i commi 7 e 8 disciplinano l'eventualità che il Ministero del Lavoro o l'Ispettorato ravvisino delle irregolarità nel distacco: in questo caso, essi devono richiedere tutte le informazioni pertinenti allo Stato membro interessato potendo, nel frattempo, adottare tutte le misure dirette a prevenire violazioni del decreto in commento.

OBBLIGHI NEI CONFRONTI DELL'IMPRESA DISTACCANTE E RELATIVE SANZIONI (ARTT. 10, 12)

Come anticipato agli inizi, la nuova normativa (art.10.1) prevede un'importante obbligo nei confronti dell'impresa estera distaccante in Italia: si tratta **dell'invio della comunicazione preventiva di distacco al Ministero del Lavoro, da eseguirsi entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio dell'operazione, mentre le successive modifiche vanno comunicate entro 5 gg.**

Le modalità della comunicazione preventiva saranno stabilite con un decreto del Ministro del Lavoro, da emanarsi entro 30 gg dall'entrata in vigore del provvedimento in commento (quindi, in teoria, entro il 21 Agosto p.v).

Quanto al contenuto della comunicazione (art. 10.1), tra le informazioni da fornire compaiono le generalità dell'impresa distaccante e dei lavoratori distaccati, la durata del distacco, il luogo di svolgimento della prestazione, i dati identificativi dell'utilizzatore, **le generalità e il domicilio eletto**

dal referente e, per le agenzie di somministrazione, il numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività.

La violazione all'obbligo di comunicazione, è punita con la sanzione pecuniaria da 150 a 500 € per ogni lavoratore interessato (art.12.1), con il limite massimo di 150.000 € (art.12.4)

Sempre nei confronti dell'impresa distaccante, sono stati introdotti ulteriori obblighi (art. 10, commi 3 e 4):

- **per l'intera durata del distacco e fino ai due anni dopo la cessazione**, essa deve:
 - a) **conservare, predisponendone copia in italiano, una serie di documenti** (contratto di lavoro; prospetti paga; prospetti con l'indicazione dell'inizio, della fine e della durata dell'orario di lavoro giornaliero; prova del pagamento delle retribuzioni; comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro; certificato relativo alla legislazione sociale applicabile). La violazione comporta una sanzione da 500 € a 3000 € per ogni lavoratore interessato (art.12.2) con il limite massimo di 150.000 € (art.12.4)
 - b) **designare un referente elettivamente domiciliato in Italia**, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In mancanza, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi. La violazione determina una sanzione pecuniaria da 2000 € a 6000 € (art.12.3).
- **per tutto il periodo di distacco**, l'impresa distaccante deve **designare un referente con poteri di rappresentanza**, con il compito di tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere degli accordi collettivi di secondo livello, con obbligo di rendersi disponibile su richiesta motivata delle parti sociali. In mancanza della designazione, si applica la stessa sanzione pecuniaria appena indicata alla lett. b).

PIANIFICAZIONE DELLE ISPEZIONI DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO (art.11)

L'Ispettorato del lavoro pianifica delle ispezioni per accertare l'osservanza del decreto, nel rispetto del principio di proporzionalità e della cooperazione amministrativa con gli altri Stati membri.

In ultimo, le sezioni II e III del decreto disciplinano le richieste di notifica e recupero ad/da altri Stati.

Torneremo ad occuparci dell'argomento non appena le istituzioni coinvolte avranno emesso le disposizioni di loro competenza.

Il testo del provvedimento è disponibile al link sottoindicato.

Cordiali saluti.