



Commissione
europea



GUIDA PRATICA SUL DISTACCO

L'Europa
sociale

PER CONTATTARE L'UE

Di persona

I centri di informazione Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l'Unione europea. Potete trovare l'indirizzo del centro più vicino sul sito https://europa.eu/european-union/contact_it

Telefonicamente o per email

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull'Unione europea. Il servizio è contattabile:

- al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori queste chiamate possono essere a pagamento),
- al numero +32 22999696, oppure
- per email dal sito https://europa.eu/european-union/contact_it

PER INFORMARSI SULL'UE

Online

Il portale Europa contiene informazioni sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali: https://europa.eu/european-union/index_it

Pubblicazioni dell'UE

È possibile scaricare o ordinare pubblicazioni dell'UE gratuite e a pagamento dal sito <http://publications.europa.eu/it/publications>

Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più esemplari contattando Europe Direct o un centro di informazione locale (cfr. https://europa.eu/european-union/contact_it).

Legislazione dell'UE e documenti correlati

La banca dati EurLex contiene la totalità della legislazione UE dal 1952 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali: <http://eur-lex.europa.eu>

Open Data dell'UE

Il portale Open Data dell'Unione europea (<http://data.europa.eu/euodp/it>) dà accesso a un'ampia serie di dati prodotti dall'Unione europea. I dati possono essere liberamente utilizzati e riutilizzati per fini commerciali e non commerciali.

Manoscritto completato nel settembre 2019

La Commissione europea, o chiunque agisca in suo nome, declina ogni responsabilità per l'uso dei contenuti della presente pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2019

© Unione europea, 2019

Immagini © Shutterstock

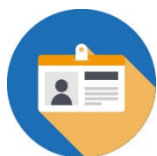
Riutilizzo autorizzato con citazione della fonte.

La politica della Commissione europea in materia di riutilizzo si basa sulla decisione 2011/833/UE (GU L 330 del 14.12.2011, pag. 39).

Per utilizzare o riprodurre foto o altro materiale libero da copyright dell'UE, occorre l'autorizzazione diretta del titolare del copyright.

1	INTRODUZIONE	5
1.1	Perché questo documento è necessario?	5
1.2	Le norme in sintesi	6
2	PRIMA DEL DISTACCO	7
2.1	Quando è possibile per un'impresa prevedere il distacco di lavoratori in un altro Stato membro?	7
2.2	È necessario adempiere a delle formalità prima di avviare la prestazione di servizi in un altro Stato membro?	8
2.3	Prevedo di distaccare lavoratori per un periodo di tempo molto breve. Si applicano le stesse norme?	9
2.4	"Viaggi di lavoro" in un altro Stato membro: le disposizioni sul distacco si applicano a qualsiasi trasferta all'estero?	10
2.5	Un cittadino di un paese terzo può essere distaccato in uno Stato membro?	11
2.6	Che cosa prevede il diritto dell'UE in merito alle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati?	11
2.7	Che cosa significa "retribuzione" nel contesto del distacco di lavoratori?	12
2.8	Esistono condizioni di lavoro e occupazione specifiche per i lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale?	13
2.9	I contratti collettivi al livello dell'impresa utilizzatrice (anche se non sono di applicazione generale) si applicano anche ai lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale?	14
2.10	In che modo si presume che l'agenzia interinale conosca le condizioni di lavoro e di occupazione applicate dall'impresa utilizzatrice (in particolare a norma di contratti collettivi al livello dell'impresa)?	14
2.11	L'impresa utilizzatrice può inviare in un altro Stato membro un lavoratore distaccato tramite agenzia interinale ("distacco a catena")?	14
2.12	Prevedo di distaccare lavoratori per un lungo periodo. Quali norme specifiche si applicano al distacco di lunga durata?	15
2.13	Che cos'è una notifica motivata?	16
2.14	Dove si possono trovare informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati?	16
2.15	Gli Stati membri hanno l'obbligo di indicare l'importo della retribuzione cui hanno diritto i lavoratori distaccati nel loro territorio?	16
2.16	Che genere di contratti collettivi si dovrebbero prendere in considerazione?	17
2.17	Gli Stati membri hanno l'obbligo di pubblicare sul sito web ufficiale unico a livello nazionale il testo di eventuali contratti collettivi applicabili ai lavoratori distaccati?	17
2.18	Un datore di lavoro può distaccare lavoratori di recente assunzione?	18
2.19	Quali informazioni è tenuto a dare al lavoratore il datore di lavoro prima del distacco?	18

2.20	Il datore di lavoro è tenuto a pagare o rimborsare le spese di viaggio dei lavoratori distaccati?	19
2.21	Quali condizioni di lavoro e di occupazione si applicano ai lavoratori impegnati in "viaggi di lavoro"?	19
3	DURANTE IL PERIODO DI DISTACCO	20
3.1	Il datore di lavoro dei lavoratori distaccati è stato contattato da un sindacato per avviare una negoziazione collettiva. Questa situazione è conforme al diritto dell'UE?	20
3.2	In che modo gli Stati membri possono individuare un distacco non autentico?	20
3.3	In caso di ispezione, quali documenti devono essere disponibili?	21
3.4	Gli ispettori del lavoro degli Stati membri ospitanti si rifiutano di considerare l'indennità per il distacco come parte della retribuzione. È corretto secondo il diritto dell'UE?	22
3.5	Il mio datore di lavoro può dedurre dal mio salario le spese di vitto e alloggio?	24
3.6	Lo Stato membro ospitante può esigere la conformità alle sue disposizioni in materia di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio?	24
3.7	Nei casi di subcontratto a catena, chi è considerato responsabile della conformità ai requisiti?	25
3.8	È possibile istituire un sistema di responsabilità di subcontratto esclusivamente per situazioni transfrontaliere?	25
3.9	Non ricevo una retribuzione adeguata dal mio datore di lavoro. Posso presentare una denuncia o avviare un'azione giudiziaria nello Stato membro ospitante?	25
3.10	A seguito di un'ispezione è stata comminata una sanzione elevata. Questa situazione è conforme al diritto dell'UE?	26
4	DOPO IL DISTACCO	27
4.1	È possibile presentare una denuncia o intentare un'azione giudiziaria nei confronti del datore di lavoro dopo la conclusione del periodo di distacco? Occorre farlo nello Stato membro ospitante o in quello d'origine?	27
4.2	Lo Stato membro ospitante può richiedere documenti relativi a un distacco dopo la fine del periodo di distacco?	27



1 INTRODUZIONE

La legislazione dell'UE sul distacco dei lavoratori garantisce la protezione dei lavoratori distaccati durante il loro distacco in relazione alla libera prestazione di servizi transfrontalieri, stabilendo disposizioni obbligatorie riguardanti le condizioni di lavoro e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che devono essere rispettate. Al fine di garantire l'equo esercizio della libera prestazione dei servizi e migliorare la protezione dei lavoratori, la Commissione Juncker ha avviato una revisione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori, adottata dai colegislatori come direttiva (UE) 2018/957. Allo scopo di garantire uniformità nell'applicazione delle norme sul distacco, i colegislatori hanno adottato anche la direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE.

Questa riforma del quadro giuridico mira a garantire l'equa mobilità dei lavoratori nel mercato interno. A tale scopo, la Commissione Juncker ha proposto anche la creazione dell'Autorità europea del lavoro (ELA), istituita dal regolamento (UE) 2019/1149, con il compito di sostenere le autorità nazionali nell'applicazione della normativa dell'UE sulla

mobilità dei lavoratori, incluse le norme sul distacco dei lavoratori, di migliorare l'accesso alle informazioni per gli individui, i datori di lavoro e le organizzazioni delle parti sociali, fare opera di mediazione nelle controversie transfrontaliere tra amministrazioni nazionali e sostenere la cooperazione tra gli Stati membri nella lotta al lavoro non dichiarato.

1.1 PERCHÉ QUESTO DOCUMENTO È NECESSARIO?

Il presente documento è inteso ad aiutare lavoratori, datori di lavoro e autorità nazionali a comprendere le norme in materia di distacco dei lavoratori, modificate con l'adozione della direttiva 2014/67/UE e della direttiva (UE) 2018/957. Tale comprensione è essenziale per garantire che i lavoratori siano consapevoli dei propri diritti e che le norme siano applicate in modo corretto e coerente dalle autorità nazionali e dai datori di lavoro in tutto il territorio dell'UE.

Va notato che le misure nazionali di recepimento della direttiva (UE) 2018/957 si possono applicare solo a partire dal 30 luglio 2020.

Al fine di agevolarne la consultazione, il documento è organizzato in modo da chiarire le questioni nell'ordine in cui solitamente si presentano: che cosa fare prima del distacco dei lavoratori, durante il periodo di distacco e successivamente. Il presente documento è una guida pratica sul distacco e non fornisce un'interpretazione giuridica delle disposizioni delle direttive.

1.2 LE NORME IN SINTESI

Gli articoli da 56 a 62 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (in appresso "TFUE") prevedono la libera prestazione dei servizi all'interno dell'Unione. L'articolo 57 specifica che il prestatore può, per l'esecuzione della sua prestazione, esercitare, a titolo temporaneo, la sua attività nello Stato membro ove la prestazione è fornita, alle stesse condizioni imposte da tale Stato ai propri cittadini. La libera prestazione di servizi include il diritto di un prestatore di servizi stabilito in uno Stato membro di distaccare temporaneamente lavoratori in un altro Stato membro ai fini della prestazione di un servizio.

In base alla giurisprudenza della Corte, la libera prestazione di servizi può essere limitata per conseguire un obiettivo legittimo, come la protezione dei lavoratori, a condizione che le misure interessate siano idonee a garantire il conseguimento di tale obiettivo e non vadano oltre quanto necessario per raggiungerlo.

Il quadro legislativo dell'UE in materia di distacco dei lavoratori comprende diversi atti.

Per quanto concerne le condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati, sono in vigore tre direttive (*in appresso denominate collettivamente "le direttive sul distacco dei lavoratori"*):

- ▶ la direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;
- ▶ la 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"); e
- ▶ la direttiva (UE) 2018/957 recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Le disposizioni di questa direttiva sono applicabili solo a partire dal 30 luglio 2020. Fino a tale data, la direttiva 96/71/CE rimane applicabile nella sua formulazione originale.

Per quanto concerne la sicurezza sociale, l'assicurabilità dei lavoratori distaccati (ai sensi della direttiva 96/71/CE) è disciplinata dagli articoli 12, 13 e 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, e dal regolamento (CE) n. 987/2009 concernente la sua applicazione. Questi regolamenti forniscono un quadro giuridico per determinare in quale Stato membro deve essere assicurato il lavoratore distaccato, nonché altre condizioni che occorre soddisfare affinché la persona interessata rimanga coperta dalla legislazione in materia di sicurezza sociale dello Stato membro in cui svolge normalmente un'attività lavorativa subordinata.

La direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, di recente adozione, prevede che ciascun lavoratore sia informato in merito agli aspetti essenziali del rapporto di lavoro e a partire dal 1° agosto 2022 sostituisce l'obbligo di fornire informazioni a norma della direttiva 91/533/CEE. L'articolo 6 della direttiva (UE) 2019/1152 prevede che i datori di lavoro forniscano tali informazioni ai lavoratori in missione in un altro Stato membro prima della partenza, specificando anche le informazioni supplementari da fornire ai lavoratori distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE (cfr. la domanda 2.19.).



2 PRIMA DEL DISTACCO

2.1 QUANDO È POSSIBILE PER UN'IMPRESA PREVEDERE IL DISTACCO DI LAVORATORI IN UN ALTRO STATO MEMBRO?

Il distacco di lavoratori avviene nel contesto della prestazione transfrontaliera di servizi. Solo le imprese legalmente stabilite in uno Stato membro (lo "Stato membro d'origine") possono avvalersi della libera prestazione dei servizi. Un'impresa s'intende stabilita quando persegue un'attività economica per un periodo indeterminato e mediante un'infrastruttura stabile a partire dalla quale è effettivamente svolta la prestazione di servizi.

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro e di occupazione, il distacco dei lavoratori è disciplinato dalla direttiva 96/71/CE quando è effettuato, nel contesto di una prestazione transfrontaliera di servizi e per un periodo di tempo limitato, da un'impresa che si trovi in una delle seguenti situazioni:

- (a) abbia concluso un contratto di servizi con un destinatario della prestazione di servizi operante in un altro Stato membro (lo "Stato membro ospitante") (*in appresso "distacco nell'ambito di un contratto di servizi"*); o
- (b) desideri distaccare un lavoratore presso uno stabilimento o un'impresa appartenente al medesimo gruppo nel territorio di un altro Stato membro (*in appresso "distacco infragruppo"*); o
- (c) in quanto impresa di lavoro temporaneo o in quanto impresa che effettua la cessione temporanea di lavoratori, intenda distaccare un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di un altro Stato membro (*in appresso "distacco tramite agenzia interinale"*).

In tutti questi casi, l'impresa può distaccare un lavoratore a norma della direttiva 96/71/CE purché esista un rapporto di lavoro con il lavoratore durante l'intero periodo di distacco.

2.2 È NECESSARIO ADEMPIERE A DELLE FORMALITÀ PRIMA DI AVVIARE LA PRESTAZIONE DI SERVIZI IN UN ALTRO STATO MEMBRO?

Sì.

Ai fini della sicurezza sociale, i regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 relativi al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale prevedono formalità da rispettare nello Stato membro d'origine: un'impresa che distacchi un lavoratore in un altro Stato membro è tenuta a contattare l'istituzione competente nello Stato d'invio, ove possibile prima del distacco. L'istituzione competente deve fornire al lavoratore l'attestato A1, per certificare che il lavoratore è soggetto, fino a una data specifica, alle norme particolari per i lavoratori distaccati in conformità dei regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009. L'attestato dovrebbe anche indicare, se del caso, a quali condizioni il lavoratore diventa soggetto a tali norme. Si veda anche la guida pratica sulla legislazione applicabile nell'UE, nel SEE e in Svizzera¹.

Per quanto concerne le condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati, la direttiva 2014/67/UE consente, ma non richiede, allo Stato membro ospitante di imporre altri obblighi amministrativi e misure di controllo, a condizione che essi siano giustificati e proporzionati a norma del diritto dell'UE.

L'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2014/67/UE consente pertanto allo Stato membro ospitante di prevedere in particolare le seguenti misure amministrative **prima del distacco**:

- ▶ l'obbligo di presentare alle autorità competenti nazionali responsabili, al più tardi all'inizio della prestazione del servizio, una semplice dichiarazione contenente le pertinenti informazioni necessarie atte a consentire controlli fattuali sul luogo di lavoro, tra cui:
 - l'identità del prestatore di servizi;
 - il numero previsto di lavoratori distaccati chiaramente identificabili;
 - la persona di collegamento e la persona di contatto;
 - la durata, la data di inizio e di fine distacco previste;
 - l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro; e
 - la specificità dei servizi che giustifica il distacco;
- ▶ l'obbligo di designare una persona per tenere i contatti con le autorità competenti nello Stato membro ospitante;
- ▶ l'obbligo di designare una persona di contatto, che possa agire in qualità di rappresentante legale e attraverso la quale le parti sociali interessate possano cercare di impegnare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante.

Va notato che gli Stati membri ospitanti hanno il diritto di porre in essere altri obblighi amministrativi, a condizione che siano giustificati e proporzionati.

1 Guida pratica sulla legislazione applicabile nell'Unione europea (UE), nello Spazio economico europeo (SEE) e in Svizzera, disponibile al seguente indirizzo: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=it>

IN PRATICA

La maggior parte degli Stati membri ha istituito un sistema elettronico per la dichiarazione preventiva.

Per verificare quali di queste misure sono in vigore nei vari Stati membri, consultare questo documento² o i siti web ufficiali accessibili dalle pagine di La tua Europa:

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_it.htm

2.3 PREVEDO DI DISTACCARE LAVORATORI PER UN PERIODO DI TEMPO MOLTO BREVE. SI APPLICANO LE STESSE NORME?

Per quanto concerne le condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati, la direttiva 96/71/CE si applica a tutti i distacchi, a prescindere dalla loro durata. Alcune disposizioni della direttiva non sono tuttavia applicabili ai distacchi di breve durata o consentono agli Stati membri ospitanti di non applicare le rispettive normative ai distacchi di breve durata.

In primo luogo, esiste una deroga obbligatoria per i lavori di assemblaggio iniziale e/o di prima installazione di un bene, quando il periodo di distacco non è superiore a otto giorni. In questi casi, non si applicano le disposizioni della direttiva relative a durata minima delle ferie annuali retribuite e retribuzioni (la deroga non riguarda il settore edilizio).

In secondo luogo, gli Stati membri ospitanti hanno facoltà di:

- ▶ decidere, previa consultazione delle parti sociali, di non applicare le disposizioni relative a durata minima delle ferie annuali retribuite e retribuzioni qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese nell'arco di un periodo di riferimento di un anno;
- ▶ consentire deroghe alla disposizione sulle retribuzioni in virtù di contratti collettivi nel caso di distacchi a norma di un contratto di servizi o di distacchi infragruppo, se la durata del distacco non è superiore a un mese. Va notato che questo non è possibile per il distacco tramite agenzia interinale;
- ▶ non applicare le disposizioni relative a durata minima delle ferie annuali retribuite e retribuzioni a causa della scarsa entità dei lavori da effettuare. Va notato che questo non è possibile per il distacco tramite agenzia interinale.

I periodi di cui sopra sono calcolati su un periodo di riferimento di un anno. Nel calcolo di tale periodo si tiene conto della durata dell'eventuale distacco di un lavoratore da sostituire.

Tutte le altre disposizioni della direttiva 96/71/CE restano applicabili ai lavoratori interessati.

È opportuno rilevare che per i distacchi di breve durata o di altro tipo alcuni Stati membri ospitanti hanno previsto un'esenzione da determinati obblighi imposti in forma di misure nazionali di controllo a norma dell'articolo 9 della direttiva 2014/67/UE, in particolare dall'obbligo di presentare la dichiarazione prima del distacco.

² Link alla relazione di attuazione, allegato I

DEROGHE NELLA PRATICA

BELGIO

Prima del distacco di lavoratori in Belgio, il prestatore di servizi transfrontalieri è tenuto a presentare una dichiarazione tramite la piattaforma [Limosa](#).

Alcune attività sono comunque esenti dall'obbligo di presentare la dichiarazione; ciò vale in particolare per:

- ▶ i lavoratori nel settore del trasporto internazionale di passeggeri e merci (tranne il trasporto interno);
- ▶ i lavoratori che partecipano a riunioni con un elenco predefinito e ristretto di partecipanti (negoziati strategici, trattative su contratti con clienti, verifiche di risultati, ecc.);
- ▶ i tecnici specializzati richiesti per effettuare interventi urgenti di manutenzione o riparazione su macchinari o attrezzature (meno di cinque giorni al mese);
- ▶ gli atleti (dipendenti di società straniere che partecipano a competizioni sportive internazionali);
- ▶ gli artisti di fama internazionale, per soggiorni inferiori a 21 giorni a trimestre;
- ▶ gli scienziati partecipanti a un programma scientifico presso una università o un istituto scientifico ospitante, per soggiorni inferiori a tre mesi per anno civile.

Per le disposizioni in materia di sicurezza sociale concernenti i distacchi di breve durata si veda la domanda 2.4.

2.4 "VIAGGI DI LAVORO" IN UN ALTRO STATO MEMBRO: LE DISPOSIZIONI SUL DISTACCO SI APPLICANO A QUALSIASI TRASFERITA ALL'ESTERO?

I lavoratori inviati temporaneamente in un altro Stato membro, ma che **non vi prestano servizi** non sono lavoratori distaccati. È il caso, ad esempio, dei lavoratori che effettuano viaggi di lavoro (senza prestazione di servizi) o che partecipano a conferenze, riunioni, fiere, corsi di formazione, ecc. Questi lavoratori non rientrano nelle direttive sul distacco dei lavoratori e non sono pertanto soggetti agli obblighi amministrativi e alle misure di controllo di cui all'articolo 9 della direttiva 2014/67/UE.

È opportuno rilevare che, in materia di coordinamento della sicurezza sociale, i regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 prevedono che, per qualsiasi attività transfrontaliera inerente al lavoro (ivi compresi i "viaggi di lavoro") il datore di lavoro, o l'eventuale lavoratore autonomo interessato, sia soggetto all'obbligo di darne comunicazione allo Stato membro competente (d'origine), ove possibile in anticipo, e ottenere un documento portatile A1 (DP A1). Tale obbligo riguarda qualsiasi attività economica, anche se solo di breve durata. I regolamenti summenzionati non prevedono eccezioni neppure per i viaggi di lavoro³.

3 Le formalità relative ai viaggi di lavoro sono in fase di discussione nel quadro della revisione delle norme sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale dell'UE

2.5 UN CITTADINO DI UN PAESE TERZO PUÒ ESSERE DISTACCATO IN UNO STATO MEMBRO?

Sì. Se un cittadino di un paese terzo risiede legalmente e lavora in uno Stato membro, il datore di lavoro può distaccarlo in un altro Stato membro alle stesse condizioni di un cittadino dell'Unione.

Per quanto concerne le condizioni di lavoro e di occupazione, a questi lavoratori si applicano a pieno titolo le direttive sul distacco dei lavoratori.

Nella causa *Van der Elst* (C-43/93) la Corte di giustizia dell'Unione europea ha chiarito che gli Stati membri ospitanti non hanno il diritto di richiedere un permesso di lavoro per i cittadini di paesi terzi distaccati da un'impresa stabilita in un altro Stato membro.

In materia di coordinamento della sicurezza sociale, ai cittadini di paesi terzi si applica il regolamento (UE) n. 1231/2010, purché risiedano legalmente (soggiornino e lavorino legalmente) nel territorio di uno Stato membro e si trovino in una situazione che non sia confinata, in tutti i suoi aspetti, all'interno di un solo Stato membro, pertanto possono essere considerati distaccati ai sensi delle norme sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale alle stesse condizioni dei cittadini dell'UE.

2.6 CHE COSA PREVEDE IL DIRITTO DELL'UE IN MERITO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE DEI LAVORATORI DISTACCATI?

La direttiva 96/71/CE, modificata dalla direttiva (UE) 2018/957 (applicabile dal 30 luglio 2020), elenca le condizioni di lavoro e di occupazione che lo Stato membro ospitante è tenuto a concedere ai lavoratori distaccati:

- (a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- (b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- (c) retribuzione⁴, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario. La presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;
- (d) condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
- (e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- (f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- (g) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- (h) condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro⁵;
- (i) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali⁶.

4 Dal 30 luglio 2020. Fino a tale data, "tariffe minime salariali".

5 Dal 30 luglio 2020.

6 Dal 30 luglio 2020.

Questo elenco è esaustivo, con un'unica eccezione: uno Stato membro ospitante può, nel rispetto del trattato e sulla base della parità di trattamento, richiedere anche l'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse da quelle di cui sopra **laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico**.

La nozione di disposizioni di ordine pubblico deve essere interpretata rigorosamente e può applicarsi esclusivamente a disposizioni nazionali, la cui osservanza è ritenuta talmente fondamentale per la tutela dell'ordine politico, sociale o economico nello Stato membro interessato da richiedere che siano rispettate da tutte le persone presenti sul territorio nazionale dello Stato membro e in tutti i rapporti giuridici all'interno dello stesso.

Infine, è degno di nota il fatto che le direttive elencano gli elementi del diritto dello Stato membro ospitante che si applicano ai lavoratori distaccati, senza tuttavia armonizzarne la sostanza. Spetta pertanto allo Stato membro, ad esempio, determinare il livello e gli elementi costitutivi della retribuzione e decidere se e come la legislazione nazionale disciplini tutte le condizioni di lavoro e di occupazione di cui all'articolo 3, paragrafo 1.

2.7 CHE COSA SIGNIFICA "RETRIBUZIONE" NEL CONTESTO DEL DISTACCO DI LAVORATORI?

La direttiva (UE) 2018/957 non definisce il termine "retribuzione"⁷, ma specifica che nel caso dei lavoratori distaccati la retribuzione comprende "tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative [...] nazionali o da contratti collettivi che [...] sono stati dichiarati di applicazione generale".

La direttiva (UE) 2018/957 prevede che il concetto di retribuzione sia determinato al livello appropriato, ossia dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro ospitante. La direttiva quindi non cerca di determinare la nozione di retribuzione o di definirne gli elementi costitutivi.

La retribuzione (con i suoi diversi elementi) di un lavoratore dello Stato membro ospitante può essere stabilita in virtù di norme di varia natura: disposizioni legislative e regolamentari, diversi tipi di contratti collettivi (nazionali, settoriali, locali, a livello di impresa) e il contratto individuale di lavoro concordato tra datore di lavoro e dipendente.

Nel caso dei lavoratori distaccati, sono da considerarsi come retribuzione solo gli elementi applicabili in via obbligatoria a tutti i lavoratori nell'area geografica o nel settore interessati. Si intendono applicabili in via obbligatoria gli elementi che sono stabiliti dalla legislazione nazionale o da contratti collettivi dichiarati di applicazione generale, o altrimenti applicabili a tutti i lavoratori locali nell'area geografica o nel settore interessati, a norma dell'articolo 3, paragrafo 8. È opportuno rilevare che esistono norme specifiche per i lavoratori assunti tramite agenzia interinale (cfr. la domanda 2.8).

⁷ Si noti che il concetto di "retribuzione" di cui alla direttiva (UE) 2018/957 si applica solo a partire dal 30 luglio 2020. Fino a quella data, i lavoratori distaccati hanno diritto a "tariffe minime salariali" come previsto dalla direttiva 96/71/CE.

IN PRATICA

A norma della direttiva 96/71/CE, ai lavoratori distaccati erano garantite solo "tariffe minime salariali". In conformità della direttiva (UE) 2018/957, i lavoratori distaccati hanno diritto a tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative o da contratti collettivi dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili a norma dell'articolo 3, paragrafo 8, qualunque sia la loro denominazione.

A titolo di esempio, in Austria, nel settore edilizio la retribuzione comprende tariffe maggiorate per lavoro straordinario, indennità per lavoro notturno, domenicale o festivo, indennità festiva extra, bonus di fine anno e tredicesima. I bonus per lavoro pesante o pericoloso o in ambiente sporco si applicano ai lavoratori distaccati, purché rispettino le condizioni per beneficiarne.

2.8 ESISTONO CONDIZIONI DI LAVORO E OCCUPAZIONE SPECIFICHE PER I LAVORATORI DISTACCATI ASSUNTI TRAMITE AGENZIA INTERINALE?

Sì. La direttiva (UE) 2018/957 prevede disposizioni specifiche per i lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale. Il datore di lavoro (l'agenzia interinale) è tenuto a garantire ai lavoratori distaccati le condizioni di lavoro e occupazione che si applicano a norma dell'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale, ossia in linea di principio almeno quelle che si applicherebbero se fossero stati assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice per svolgere lo stesso lavoro.

Gli Stati membri possono richiedere inoltre che, in aggiunta a quanto disposto dall'articolo 5 della direttiva 2008/104/CE, i lavoratori distaccati assunti tramite agenzia interinale beneficino di eventuali condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli applicabili ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale a livello nazionale.

IN PRATICA

La cessione temporanea di lavoratori da parte di un'agenzia interinale stabilita in uno Stato membro diverso dallo Stato membro dell'impresa utilizzatrice rappresenta una forma specifica di distacco.

Nella causa *Rush Portuguesa*, la Corte ha stabilito che un'impresa che fornisce manodopera, pur essendo un prestatore di servizi ai sensi del trattato, esercita attività che hanno appunto lo scopo di far accedere dei lavoratori al mercato del lavoro dello Stato membro ospitante.

Questo collegamento particolare con il mercato del lavoro dello Stato membro ospitante giustifica il fatto che i lavoratori distaccati tramite agenzie di lavoro interinale beneficino del principio della parità di trattamento.

2.9 I CONTRATTI COLLETTIVI AL LIVELLO DELL'IMPRESA UTILIZZATRICE (ANCHE SE NON SONO DI APPLICAZIONE GENERALE) SI APPLICANO ANCHE AI LAVORATORI DISTACCATI ASSUNTI TRAMITE AGENZIA INTERINALE?

Sì; diversamente da altri tipi di lavoratori distaccati, le condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati tramite agenzia interinale non si limitano a quelle stabilite dalla legislazione o da contratti collettivi di applicazione generale. Un eventuale contratto collettivo al livello dell'impresa utilizzatrice deve essere applicato ai lavoratori nazionali assunti tramite agenzia interinale in virtù della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale, salvo che lo Stato membro ospitante applichi una o più alternative a questa norma previste da tale direttiva, e ai lavoratori distaccati tramite agenzia interinale conformemente alla direttiva (UE) 2018/957.

2.10 IN CHE MODO SI PRESUME CHE L'AGENZIA INTERINALE CONOSCA LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE APPLICATE DALL'IMPRESA UTILIZZATRICE (IN PARTICOLARE A NORMA DI CONTRATTI COLLETTIVI AL LIVELLO DELL'IMPRESA)?

L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare l'agenzia interinale circa le condizioni di lavoro e di occupazione che si applicano in materia di condizioni di impiego e retribuzione.

2.11 L'IMPRESA UTILIZZATRICE PUÒ INVIARE IN UN ALTRO STATO MEMBRO UN LAVORATORE DISTACCATO TRAMITE AGENZIA INTERINALE ("DISTACCO A CATENA")?

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di occupazione, quando un lavoratore distaccato da un'agenzia interinale presso un'impresa utilizzatrice è inviato da quest'ultima in un altro Stato membro, il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia interinale con cui intrattiene il rapporto di lavoro.

L'agenzia interinale deve pertanto rispettare tutte le disposizioni delle direttive sul distacco dei lavoratori, ivi compresi tutti gli obblighi amministrativi e le misure di controllo pertinenti.

Affinché l'agenzia interinale sia in grado di adempiere agli obblighi di cui sopra, l'impresa utilizzatrice è tenuta a informarla a tempo debito, prima che il lavoratore distaccato tramite l'agenzia interinale cominci a svolgere attività in un altro Stato membro.

IN PRATICA

Un'agenzia di lavoro interinale stabilita nello Stato membro A ha fornito un lavoratore a un'impresa utilizzatrice nello Stato membro B. Un mese dopo, l'impresa utilizzatrice distacca lo stesso lavoratore nello Stato membro C nell'ambito di un contratto di servizi.

Le autorità dello Stato membro C devono pertanto considerare che il distacco è stato effettuato dall'agenzia interinale stabilita nello Stato membro A, la quale è tenuta a rispettare le giuste condizioni di lavoro e di occupazione, ma anche, ad esempio, a presentare la dichiarazione prima del distacco.

In questo caso, il lavoratore ha diritto alle condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli tra:

- ▶ le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nell'impresa utilizzatrice nello Stato membro B;
- ▶ o le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro C.

Per le norme sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale relative a: situazioni in cui i lavoratori sono assunti in uno Stato membro per essere distaccati in un altro, lavoratori distaccati per prestare servizi in più imprese e situazioni in cui le norme in materia di sicurezza sociale applicabili al distacco non possono essere applicate, consultare la guida pratica sulla legislazione applicabile nell'UE, nel SEE e in Svizzera,⁸ points 5, 6, and 7.

2.12 PREVEDO DI DISTACCARE LAVORATORI PER UN LUNGO PERIODO. QUALI NORME SPECIFICHE SI APPLICANO AL DISTACCO DI LUNGA DURATA?

Nel caso dei distacchi di lunga durata, il collegamento tra il mercato del lavoro dello Stato membro ospitante e i lavoratori distaccati risulta rafforzato dalla direttiva (UE) 2018/957, che prevede l'applicazione di **tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili in via obbligatoria nello Stato membro ospitante** qualora l'effettiva durata del distacco superi i 12 mesi (o 18 mesi a seguito di una **notifica motivata** del datore di lavoro)⁹.

Sono previste due eccezioni alla norma summenzionata: ai lavoratori distaccati per periodi di lunga durata secondo le norme dello Stato membro ospitante non si applicano le procedure e le condizioni di tale Stato membro per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, né le norme sui regimi pensionistici integrativi di categoria.

Per quanto concerne il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, i regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 non operano alcuna distinzione a seconda della durata del periodo di distacco. Tuttavia, se la durata prevista del lavoro o dell'attività nello Stato membro destinatario supera 24 mesi, affinché la persona interessata rimanga protetta dalla legislazione in materia di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza deve essere concordata una proroga a norma dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004. In assenza di un accordo a norma dell'articolo 16 sulla proroga dell'applicazione della legislazione dello Stato d'invio, al termine del periodo di distacco diventa applicabile la legislazione dello Stato membro in cui il lavoratore svolge effettivamente la sua attività lavorativa. Per maggiori informazioni, consultare la guida pratica sulla legislazione applicabile nell'UE, nel SEE e in Svizzera, punto 12¹⁰.

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=it>

⁹ Applicabile dal 30 luglio 2020.

¹⁰ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=it>

2.13 CHE COS'È UNA NOTIFICA MOTIVATA?

La direttiva (UE) 2018/957¹¹ prevede che gli Stati membri estendano a 18 mesi il periodo di 12 mesi qualora il prestatore di servizi presenti una notifica motivata.

Va notato che la proroga non può essere soggetta a una procedura di autorizzazione (si tratta di una "notifica", non di una "richiesta"), ma gli Stati membri possono chiedere ai prestatori di servizi di motivarla.

2.14 DOVE SI POSSONO TROVARE INFORMAZIONI SULLE CONDIZIONI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE DEI LAVORATORI DISTACCATI?

Gli Stati membri ospitanti, a norma dell'articolo 5 della direttiva 2014/67/UE, hanno l'obbligo di creare e tenere aggiornato un sito web nazionale unico contenente le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati nel loro territorio. Queste informazioni devono essere rese pubbliche gratuitamente, in modo chiaro, trasparente, esauriente e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, in formati e in conformità di standard web di accessibilità che permettano l'accesso alle persone con disabilità. Il sito dovrebbe indicare, se possibile, link a siti web e altri punti di contatto, in particolare le parti sociali pertinenti.

Va notato che, secondo quanto disposto dalla direttiva (UE) 2018/957¹² quando le informazioni pubblicate sul sito web nazionale unico non indicano quali condizioni di lavoro e occupazione debbano essere applicate, tale circostanza deve essere presa in considerazione nel determinare le sanzioni in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della direttiva.

Nella maggior parte dei casi, l'impresa che prevede il distacco ha un punto di contatto nello Stato membro ospitante: l'impresa con cui è stato (o deve essere) firmato il contratto di servizi, l'impresa dello stesso gruppo stabilita nello Stato membro d'origine o l'impresa utilizzatrice. Tale punto di contatto potrebbe essere la prima fonte di informazioni circa le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili durante il distacco.

È opportuno rilevare che l'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare l'agenzia interinale circa le condizioni di lavoro e di occupazione applicate in materia di condizioni di impiego e retribuzione.

2.15 GLI STATI MEMBRI HANNO L'OBLIGO DI INDICARE L'IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE CUI HANNO DIRITTO I LAVORATORI DISTACCATI NEL LORO TERRITORIO?

No, la direttiva 2014/67/UE non obbliga lo Stato membro ospitante a indicare la retribuzione effettiva da versare. Gli Stati membri sono tenuti a fornire informazioni circa le condizioni di lavoro e di occupazione, ivi compresi gli elementi costitutivi della retribuzione da applicare ai lavoratori distaccati nel loro territorio, ma resta di competenza del datore di lavoro stabilire in ogni singolo caso quanto debba essere pagato un lavoratore distaccato, sulla base di tali informazioni.

11 Applicabile dal 30 luglio 2020.

12 Applicabile dal 30 luglio 2020.

2.16 CHE GENERE DI CONTRATTI COLLETTIVI SI DOVREBBERO PRENDERE IN CONSIDERAZIONE?

I contratti collettivi dello Stato membro ospitante da applicare ai lavoratori distaccati sono di due categorie:

- ▶ quelli dichiarati di applicazione generale dalle autorità nazionali competenti;
- ▶ quelli che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate o che sono stati conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e sono applicati in tutto il territorio nazionale.

Quest'ultima categoria di contratti collettivi è applicabile solo nella misura in cui la loro applicazione alle imprese che effettuano il distacco assicuri la parità di trattamento, definita come segue:

- ▶ le imprese nazionali che si trovano in una situazione analoga sono soggette, nel luogo o nel settore in cui svolgono la loro attività, ai medesimi obblighi delle imprese transfrontaliere;
- ▶ le imprese nazionali sono soggette ai medesimi obblighi delle imprese transfrontaliere, aventi i medesimi effetti.

Spetta allo Stato membro ospitante individuare i contratti collettivi che sono conformi ai criteri di cui sopra. Come indicato alla domanda 2.14, gli Stati membri sono tenuti a pubblicare le informazioni circa le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati sull'unico sito web ufficiale nazionale, anche derivanti da contratti collettivi dichiarati di applicazione generale dalle autorità nazionali o conformi alle condizioni sopra citate.

Va notato che esistono norme specifiche per i lavoratori assunti tramite agenzia interinale, si veda la domanda 2.8.

2.17 GLI STATI MEMBRI HANNO L'OBLIGO DI PUBBLICARE SUL SITO WEB UFFICIALE UNICO A LIVELLO NAZIONALE IL TESTO DI EVENTUALI CONTRATTI COLLETTIVI APPLICABILI AI LAVORATORI DISTACCATI?

Gli Stati membri sono tenuti a fornire informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione da applicare ai lavoratori distaccati nel loro territorio, inclusi pertanto eventuali contratti collettivi che soddisfano le condizioni da applicare ai lavoratori distaccati (cfr. la domanda 2.14).

Con riguardo ai contratti collettivi, la direttiva 2014/67/UE¹³ specifica che gli Stati membri devono rendere pubbliche sul sito web ufficiale unico a livello nazionale informazioni sui seguenti aspetti:

1. quali contratti collettivi sono applicabili,
2. a quali soggetti si applicano, e
3. quali condizioni di lavoro e di occupazione sono tenuti ad applicare i prestatori di servizi di altri Stati membri, se possibile indicando link a siti web e altri punti di contatto, in particolare le parti sociali pertinenti.

Non è previsto un obbligo esplicito di rendere disponibile il testo dei contratti collettivi sul sito web nazionale unico, in versione integrale o in sintesi. Occorre tuttavia che il sito web nazionale unico consenta ai prestatori di servizi transfrontalieri di individuare facilmente quali contratti collettivi sono applicabili nel loro caso. Le informazioni fornite dovrebbero riguardare anche gli elementi

¹³ Applicabile dal 30 luglio 2020.

costitutivi della retribuzione, i metodi utilizzati per calcolarla e, se del caso, i criteri applicati per la classificazione nelle diverse categorie salariali.

Alcuni Stati membri vanno oltre quanto richiesto dalla direttiva 2014/67/UE e forniscono il testo dei contratti collettivi tradotto in varie lingue e/o riassunto per agevolare l'accesso alle disposizioni pertinenti.

2.18 UN DATORE DI LAVORO PUÒ DISTACCARE LAVORATORI DI RECENTE ASSUNZIONE?

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di occupazione, la direttiva 96/71/CE prevede che durante l'intero periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e il datore di lavoro che effettua il distacco. La direttiva si applica pertanto ai lavoratori distaccati anche quando il rapporto di lavoro non esisteva prima del distacco, purché il contratto di lavoro copra dall'inizio alla fine il periodo di distacco.

Per quanto riguarda il coordinamento della sicurezza sociale, a norma dei regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 si ritiene che una persona assunta per essere distaccata in un altro Stato membro rimanga iscritta al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro in cui è stabilito il datore di lavoro soltanto se, immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro, la persona interessata è già soggetta alla legislazione di tale Stato membro. In pratica, secondo la commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale un lavoratore soddisfa tale requisito se è stato soggetto alla legislazione dello Stato membro d'invio per almeno un mese prima del distacco. Si veda la decisione A2 della commissione amministrativa¹⁴.

2.19 QUALI INFORMAZIONI È TENUTO A DARE AL LAVORATORE IL DATORE DI LAVORO PRIMA DEL DISTACCO?

Nel quadro del diritto dell'UE, la direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, di recente adozione, dispone che i datori di lavoro che prevedono di distaccare lavoratori in un altro Stato membro li informino per iscritto, prima della partenza, in merito a quanto segue¹⁵:

- ▶ il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero;
- ▶ la durata prevista del lavoro all'estero;
- ▶ la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- ▶ se del caso, le prestazioni in denaro o in natura inerenti agli incarichi;
- ▶ se sia previsto il rimpatrio e, in caso affermativo, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore;
- ▶ la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- ▶ se del caso, le indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- ▶ il link all'unico sito web ufficiale nazionale creato dallo Stato membro ospitante (cfr. la domanda 2.14).

Queste informazioni sono obbligatorie per tutti i lavoratori distaccati per un periodo consecutivo superiore a quattro settimane. Gli Stati membri possono estendere gli obblighi di informazione ai lavoratori distaccati per un periodo più breve.

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ I diritti e gli obblighi di cui alla direttiva si applicano a tutti i rapporti di lavoro esistenti entro il 1° agosto 2022. Tuttavia il datore di lavoro fornisce le informazioni indicate solo su richiesta per quanto riguarda i lavoratori già assunti a tale data.

Quest'obbligo si aggiunge al requisito di comunicare ai lavoratori gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro, inclusa l'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali, come indicato all'articolo 4 della direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

2.20 IL DATORE DI LAVORO È TENUTO A PAGARE O RIMBORSARE LE SPESE DI VIAGGIO DEI LAVORATORI DISTACCATI?

Poiché il distacco dei lavoratori avviene su iniziativa e nell'interesse del datore di lavoro, è logico che quest'ultimo si faccia carico dei costi supplementari derivanti dal trasferimento dal luogo di lavoro abituale nello Stato membro d'origine al luogo di lavoro nello Stato membro ospitante.

La direttiva (UE) 2018/957 ha introdotto una disposizione secondo cui il datore di lavoro è tenuto a rimborsare al lavoratore distaccato le spese di viaggio, vitto e alloggio, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro, che in genere sono quelle dello Stato membro d'origine.

È opportuno rilevare che gli importi pagati (o i rimborsi effettuati) dal datore di lavoro a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio non rientrano nella retribuzione e pertanto non sono presi in considerazione nel raffronto tra gli importi effettivamente pagati al lavoratore e gli importi dovuti in conformità della normativa dello Stato membro ospitante: il pagamento o il rimborso avviene in aggiunta alla retribuzione (cfr. la domanda 3.5).

Va notato che, come indicato alla domanda 2.19, i lavoratori devono essere informati in merito alle modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio.

2.21 QUALI CONDIZIONI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE SI APPLICANO AI LAVORATORI IMPEGNATI IN "VIAGGI DI LAVORO"?

Le condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori che non rientrano nella nozione di lavoratore distaccato non sono disciplinate dalle direttive sul distacco dei lavoratori.

I lavoratori che svolgono attività nello Stato membro ospitante ma che non sono da considerarsi lavoratori distaccati possono trovarsi in situazioni molto diverse ed è impossibile generalizzare sulle condizioni di lavoro e di occupazione applicabili: le autorità competenti dello Stato membro ospitante devono effettuare una valutazione caso per caso e decidono sulla base di tutti gli elementi fattuali specifici.

La legislazione applicabile è stabilita a norma del regolamento sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (*Roma I*), che stabilisce il principio della libertà di scelta della legge applicabile, specificando tuttavia che tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente ai sensi della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile. Se non viene effettuata una scelta sulla legge applicabile al contratto di lavoro, si applica la legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.

Occorre comunque rilevare che, qualora sia accertato che un'impresa, in modo scorretto o fraudolento, simuli che la situazione di un lavoratore rientri nell'ambito di applicazione delle direttive sul distacco dei lavoratori, lo Stato membro in cui si svolge il lavoro è tenuto a garantire che il lavoratore benefici della normativa e delle prassi nazionali pertinenti e **non sia comunque soggetto a condizioni meno favorevoli di quelle applicate ai lavoratori distaccati**.

Per le disposizioni in materia di sicurezza sociale concernenti i viaggi di lavoro si veda la domanda 2.4.



3 DURANTE IL PERIODO DI DISTACCO

3.1 IL DATORE DI LAVORO DEI LAVORATORI DISTACCATI È STATO CONTATTATO DA UN SINDACATO PER AVVIARE UNA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA. QUESTA SITUAZIONE È CONFORME AL DIRITTO DELL'UE?

Il prestatore di servizi può essere contattato dai sindacati dello Stato membro ospitante per avviare una negoziazione collettiva, ad esempio sulla retribuzione da riconoscere ai lavoratori distaccati, come avviene di norma in Svezia e Danimarca.

Va notato che la direttiva 2014/67/UE consente allo Stato membro ospitante di richiedere la designazione di una persona di contatto attraverso la quale le parti sociali interessate possano cercare di impegnare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante.

Fatta salva l'autonomia delle parti sociali, in tale situazione rimane applicabile l'articolo 3, paragrafi 1 e 1 bis, della direttiva 96/71/CE modificata dalla direttiva (UE) 2018/957, e la negoziazione collettiva deve riguardare gli elementi indicati in tali disposizioni.

3.2 IN CHE MODO GLI STATI MEMBRI POSSONO INDIVIDUARE UN DISTACCO NON AUTENTICO?

Al fine di verificare se un lavoratore sia da considerarsi un lavoratore distaccato, gli Stati membri devono effettuare una valutazione generale, tenendo conto di tutti gli elementi fattuali. A titolo di esempio, per determinare se un'impresa esercita effettivamente attività sostanziali nello Stato membro a partire dal quale avviene il distacco, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri possono considerare in particolare:

- ▶ il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, utilizza uffici, paga imposte e contributi previdenziali, ecc.;
- ▶ il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e quello da cui sono distaccati;

- ▶ il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui è occupato il suo personale amministrativo;
- ▶ il numero di contratti eseguiti e/o l'ammontare del fatturato realizzato nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della situazione specifica che caratterizza tra l'altro le imprese di nuovo insediamento e le PMI.

Per accertare la **natura temporanea** dell'attività prestata dal lavoratore distaccato, a norma dell'articolo 4, paragrafo 3, della direttiva 2014/67/UE, gli Stati membri possono valutare, in particolare:

- ▶ se l'attività lavorativa è svolta per un periodo di tempo limitato nello Stato membro ospitante;
- ▶ se il lavoratore è distaccato in uno Stato membro diverso dal paese nel quale esercita abitualmente la propria attività;
- ▶ se il lavoratore distaccato ritorna o si prevede che riprenda la sua attività nello Stato membro d'origine;
- ▶ se il datore di lavoro che distacca il lavoratore provvede alle spese di viaggio, vitto o alloggio o le rimborsa; in tal caso, si considera anche il modo in cui si provvede in tal senso e il metodo di rimborso;
- ▶ eventuali periodi precedenti in cui il posto è stato occupato dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato.

In conformità dell'articolo 4 della direttiva 2014/67/UE tali elementi intervengono come fattori indicativi nella valutazione complessiva e non devono pertanto essere considerati isolatamente.

3.3 IN CASO DI ISPEZIONE, QUALI DOCUMENTI DEVONO ESSERE DISPONIBILI?

La direttiva 2014/67/UE consente allo Stato membro ospitante di imporre:

- ▶ l'obbligo di mettere o mantenere a disposizione e/o di conservare copie cartacee o elettroniche del contratto di lavoro, nonché dei fogli paga, dei cartellini orari e delle prove del pagamento delle retribuzioni, o copie di documenti equivalenti;
- ▶ l'obbligo di fornire una traduzione dei documenti di cui sopra nella lingua ufficiale dello Stato membro ospitante o in qualsiasi altra lingua accettata dallo Stato membro ospitante.

Per quanto riguarda il coordinamento della sicurezza sociale, i regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 prevedono che, per tutte le attività transfrontaliere inerenti al lavoro (compresi i "viaggi di lavoro") il datore di lavoro, o l'eventuale lavoratore autonomo interessato, sia soggetto all'obbligo di darne comunicazione allo Stato membro competente (d'origine), ove possibile in anticipo, e di ottenere un documento portatile A1 (DP A1). Si veda anche la guida pratica sulla legislazione applicabile nell'UE, nel SEE e in Svizzera, punto 11.

3.4 GLI ISPETTORI DEL LAVORO DEGLI STATI MEMBRI OSPITANTI SI RIFIUTANO DI CONSIDERARE L'INDENNITÀ PER IL DISTACCO COME PARTE DELLA RETRIBUZIONE. È CORRETTO SECONDO IL DIRITTO DELL'UE?

A norma della direttiva (UE) 2018/957 il datore di lavoro del lavoratore distaccato deve garantire che l'importo effettivamente pagato al lavoratore durante il periodo di distacco sia almeno equivalente alla "retribuzione"¹⁶ prevista dalla normativa dello Stato membro ospitante. Per determinare l'importo da pagare occorre un raffronto tra l'importo effettivamente pagato al lavoratore e l'importo dovuto in base alla normativa dello Stato membro ospitante che deve basarsi sulla retribuzione lorda dei lavoratori nazionali (ossia prima di contributi, deduzioni o imposte) anziché sui singoli elementi costitutivi della retribuzione.

La retribuzione comprende eventuali indennità specifiche per il distacco, purché non siano versate a titolo di rimborso o di compensazione delle spese di viaggio, vitto e alloggio.

Il rimborso o la compensazione delle spese di viaggio, vitto e alloggio non sono considerati parte della retribuzione e pertanto non sono presi in considerazione per il raffronto. Qualora non risulti chiaramente quali elementi dell'indennità per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese e non come retribuzione.

IN PRATICA

Ai fini dell'applicazione delle direttive sul distacco dei lavoratori, può essere necessario prendere in considerazione due serie di norme:

1. le norme dello Stato membro ospitante che determinano la "retribuzione" richiesta, ivi comprese, a seconda dei casi, le disposizioni di contratti collettivi dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili;
2. le norme dello Stato membro d'origine che determinano la retribuzione corrisposta al lavoratore, tra cui le disposizioni di legge, eventuali contratti collettivi applicabili e il contratto individuale di lavoro.

Il datore di lavoro deve garantire che l'importo pagato al lavoratore distaccato sia almeno equivalente alla retribuzione prevista dalla normativa dello Stato membro ospitante.

Si dovrebbero raffrontare gli importi lordi complessivi della retribuzione anziché i singoli elementi costitutivi della stessa.

Nell'effettuare il raffronto, alcuni elementi pagati al lavoratore in base alle norme dello Stato membro d'origine non possono essere presi in considerazione nello Stato membro ospitante come elementi della retribuzione richiesta: è il caso dei pagamenti per lavoro straordinario, dei pagamenti relativi a spese effettivamente sostenute a causa del distacco e di eventuali indennità per lo svolgimento di attività supplementari o in condizioni particolari.

¹⁶ A partire dal 30 luglio 2020. Fino a tale data, "tariffe minime salariali".

Seguono alcuni esempi di tale raffronto.

Importo lordo da versare a norma dell'articolo 3, paragrafo 1 – Stato membro ospitante		Importo lordo effettivamente versato	
Salario per la categoria	1 550	Salario	500
		Indennità di distacco	1 100
		Indennità di vitto e alloggio	500
Totale	1 550		2 100
In questo esempio, l'importo pagato è conforme a quanto disposto dall'articolo 3, paragrafo 1. Anche se non si prende in considerazione il rimborso delle spese, la somma del salario e dell'indennità di distacco risulta superiore all'importo dovuto in base alla normativa dello Stato membro ospitante.			

Importo lordo da versare a norma dell'articolo 3, paragrafo 1 – Stato membro ospitante		Importo lordo effettivamente versato	
Salario per la categoria	1 550	Salario	800
Indennità giornaliera	400	Indennità di distacco	900
Indennità di viaggio	150	Indennità di soggiorno	400
Totale	2 100		2 100
In questo esempio, l'importo pagato non è conforme a quanto disposto dall'articolo 3, paragrafo 1, poiché l'indennità di soggiorno non può essere presa in considerazione e l'importo versato è pertanto inferiore all'importo dovuto in base alla normativa dello Stato membro ospitante.			

Importo lordo da versare a norma dell'articolo 3, paragrafo 1 – Stato membro ospitante		Importo lordo effettivamente versato	
Salario per la categoria	1 550	Salario	800
		Indennità di distacco	600
		Pagamento per il lavoro straordinario e domenicale	400
Totale	1 550		1 800
In questo esempio, l'importo pagato non è conforme a quanto disposto dall'articolo 3, paragrafo 1: se un datore di lavoro chiede a un lavoratore di svolgere un'attività supplementare o di lavorare in condizioni particolari, l'indennità per tali servizi aggiuntivi non è considerata ai fini del calcolo della retribuzione.			

3.5 IL MIO DATORE DI LAVORO PUÒ DEDURRE DAL MIO SALARIO LE SPESE DI VITTO E ALLOGGIO?

No. Il rimborso o la compensazione delle spese di viaggio, vitto e alloggio sono forniti in aggiunta alla retribuzione, e pertanto il datore di lavoro non può dedurle dalla retribuzione corrisposta al lavoratore.

3.6 LO STATO MEMBRO OSPITANTE PUÒ ESIGERE LA CONFORMITÀ ALLE SUE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RIMBORSO DELLE SPESE DI VIAGGIO, VITTO E ALLOGGIO?

La direttiva (UE) 2018/957 stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a rimborsare al lavoratore distaccato le spese di viaggio, vitto e alloggio, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro, che in genere sono quelle dello Stato membro d'origine. Pur esprimendo il principio secondo cui tali spese devono essere a carico del datore di lavoro, la direttiva lascia che siano il diritto e/o le prassi nazionali (compresi contratti collettivi a qualsiasi livello) dello Stato membro d'origine a disciplinare la questione.

In ogni caso, un lavoratore distaccato che, **durante il periodo di distacco**, debba recarsi al suo abituale luogo di lavoro nello Stato membro ospitante e fare da esso ritorno, o sia temporaneamente inviato dal datore di lavoro da tale abituale luogo di lavoro verso un altro luogo di lavoro, ha diritto a un'indennità o al rimborso delle spese secondo quanto previsto, nello Stato membro ospitante, da disposizioni di legge o da contratti collettivi dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili a norma dell'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71/CE modificata.

IN PRATICA

Un lavoratore portoghese è distaccato per sei mesi presso un cantiere a Ostenda (Belgio).

Durante il periodo di distacco, il lavoratore viene inviato per una settimana a Liegi (Belgio) per frequentare un corso di formazione professionale.

Le indennità di vitto e alloggio previste in Belgio dal contratto collettivo generalmente vincolante per il settore edilizio devono essere pagate al lavoratore distaccato per il periodo di lavoro effettuato al di fuori dell'abituale luogo di lavoro (nella fattispecie Ostenda) nello Stato membro ospitante.

3.7 NEI CASI DI SUBCONTRATTO A CATENA, CHI È CONSIDERATO RESPONSABILE DELLA CONFORMITÀ AI REQUISITI?

Le norme sulla responsabilità di subcontratto sono indicate nell'articolo 12 della direttiva 2014/67/UE e si possono riassumere come segue:

- ▶ gli Stati membri possono prevedere, in modo non discriminatorio e proporzionato, una responsabilità di subcontratto, per garantire che, nei casi di subcontratto a catena, il contraente di cui il datore di lavoro è un subcontraente diretto possa, in aggiunta o in luogo del datore di lavoro, essere ritenuto responsabile dal lavoratore distaccato riguardo a eventuali retribuzioni nette arretrate;
- ▶ per quanto concerne il settore edilizio, gli Stati membri devono prevedere tale responsabilità di subcontratto;
- ▶ gli Stati membri possono prevedere norme più rigorose in materia di responsabilità, in modo non discriminatorio e proporzionato, per quanto riguarda la portata della responsabilità di subcontratto;
- ▶ invece delle norme in materia di responsabilità appena descritte, gli Stati membri possono adottare altre misure esecutive appropriate, che permettano sanzioni effettive e proporzionate nei confronti del contraente.

In breve, per il settore edilizio deve essere posto in essere un sistema di responsabilità di subcontratto per cui s'intenda responsabile il contraente in un rapporto di subcontraenza diretta. In altri settori economici, gli Stati membri possono porre in essere un sistema di responsabilità di subcontratto, anche di ampia portata, purché sia non discriminatorio e proporzionato.

Va notato che la direttiva consente agli Stati membri di esonerare dalla responsabilità congiunta un contraente che abbia assunto gli "obblighi di diligenza" definiti dal diritto nazionale.

3.8 È POSSIBILE ISTITUIRE UN SISTEMA DI RESPONSABILITÀ DI SUBCONTRATTO ESCLUSIVAMENTE PER SITUAZIONI TRANSFRONTALIERE?

Come precisato alla domanda 3.7, ogni sistema di responsabilità di subcontratto istituito a norma della direttiva 2014/67/UE deve essere non discriminatorio e proporzionato. Gli Stati membri non possono pertanto porre in essere un sistema di responsabilità di subcontratto che si applichi esclusivamente ai prestatori di servizi transfrontalieri, in quanto risulterebbe direttamente discriminatorio nei confronti di tali prestatori di servizi. Un simile sistema potrebbe scoraggiare clienti e contraenti a stipulare contratti o subcontratti con imprese stabilite in altri Stati membri.

3.9 NON RICEVO UNA RETRIBUZIONE ADEGUATA DAL MIO DATORE DI LAVORO. POSSO PRESENTARE UNA DENUNCIA O AVVIARE UN'AZIONE GIUDIZIARIA NELLO STATO MEMBRO OSPITANTE?

Sì. Gli Stati membri sono tenuti a garantire che i lavoratori distaccati possano, anche nello Stato membro ospitante, ricorrere a efficaci meccanismi per denunciare direttamente i loro datori di lavoro e abbiano il diritto di proporre azioni giudiziarie o amministrative.

Gli Stati membri devono consentire a organizzazioni sindacali e altre parti terze di promuovere, per conto o a sostegno del lavoratore distaccato o del suo datore di lavoro, con la sua approvazione, ogni procedimento giudiziario o amministrativo diretto a ottenere l'applicazione dei diritti e degli obblighi derivanti dalle direttive sul distacco dei lavoratori.

3.10 A SEGUITO DI UN'ISPEZIONE È STATA COMMINATA UNA SANZIONE ELEVATA. QUESTA SITUAZIONE È CONFORME AL DIRITTO DELL'UE?

La direttiva 2014/67/UE impone agli Stati membri di predisporre controlli e meccanismi di vigilanza efficaci, su base non discriminatoria e proporzionata.

La direttiva prevede inoltre che gli Stati membri stabiliscano sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della direttiva e adottino tutte le misure necessarie per garantirne l'attuazione e l'osservanza.

Le sanzioni previste devono essere **effettive, proporzionate e dissuasive**.





4 DOPO IL DISTACCO

4.1 È POSSIBILE PRESENTARE UNA DENUNCIA O INTENTARE UN'AZIONE GIUDIZIARIA NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO DOPO LA CONCLUSIONE DEL PERIODO DI DISTACCO? OCCORRE FARLO NELLO STATO MEMBRO OSPITANTE O IN QUELLO D'ORIGINE?

Sì, la direttiva 2014/67/UE prevede espressamente che gli Stati membri debbano predisporre meccanismi per presentare denunce o intentare azioni giudiziarie, anche dopo la conclusione del rapporto di lavoro, in merito a diritti dovuti risultanti dal rapporto contrattuale tra il datore di lavoro e il lavoratore distaccato ed eventuali perdite o danni in conseguenza della mancata applicazione delle norme in materia di distacco. Tali meccanismi devono essere disponibili dopo che i lavoratori distaccati hanno fatto ritorno dallo Stato membro nel quale ha avuto luogo il distacco.

4.2 LO STATO MEMBRO OSPITANTE PUÒ RICHIEDERE DOCUMENTI RELATIVI A UN DISTACCO DOPO LA FINE DEL PERIODO DI DISTACCO?

La direttiva 2014/67/UE consente effettivamente agli Stati membri di chiedere ai prestatori di servizi di fornire determinati documenti (contratto di lavoro, fogli paga, cartellini orari indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, e prove del pagamento delle retribuzioni) entro un termine ragionevole dopo la fine **del periodo di distacco**.

Nella sua direttiva sul distacco dei lavoratori, l'UE stabilisce una serie di norme sul distacco, ovvero il processo attraverso il quale i datori di lavoro inviano i propri dipendenti a svolgere un servizio in un altro Stato membro dell'UE su base temporanea. La presente brochure fornisce informazioni dettagliate sulle norme applicabili prima, durante e dopo il distacco. È essenziale che siano comprese affinché i lavoratori siano consapevoli dei propri diritti e le norme siano applicate in modo corretto e uniforme in tutta l'UE da parte di autorità nazionali e datori di lavoro.

Puoi scaricare le nostre pubblicazioni o abbonarti gratis su

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Se desideri essere regolarmente aggiornato sulla direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, e ricevere la newsletter digitale gratuita dell'Europa sociale Social Europe e-newsletter, iscriviti su

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social

