
Distacco transnazionale: gli adempimenti delle aziende italiane che distaccano all'estero

di [Sandra Paserio](#)

Publicato il 16 Gennaio 2017

A partire dal 26 dicembre 2016 sono stati introdotti una serie di adempimenti per le aziende stabilite in altri Stati membri o in uno Stato estero extra UE e le agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori in Italia: proponiamo un riassunto della nuova normativa

A partire dal 26 dicembre 2016 sono stati introdotti una serie di adempimenti per le aziende stabilite in altri Stati membri o in uno Stato terzo/extra UE e le agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori in Italia.

In particolare, con la circolare n. 3 del 22 dicembre 2016, l'Ispettorato nazionale del Lavoro e il Ministero hanno fornito indicazioni utili alla predisposizione della comunicazione preventiva di distacco dei lavoratori in Italia da parte dei predetti soggetti, utilizzando il nuovo modello "Uni_distacco_UE".

L'introduzione di questo adempimento parte dal recepimento della Direttiva 2014/67/UE, la cui finalità è quella contrastare una serie di fenomeni collegati al dumping sociale posto in essere da diverse aziende estere, passando attraverso i distacchi abusivi; infatti, i lavori di Paesi UE dove sono previste minori tutele sul lavoro e salari più bassi, vengono inviati in Italia attraverso l'istituto del distacco transnazionale, provocando una notevole distorsione del mercato.

L'obiettivo finale è quello di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori avendo cura di salvaguardarne la remunerazione e le condizioni di lavoro, affrontando le questioni legate alle frodi, all'elusione delle norme e allo scambio di informazioni tra gli Stati membri.

In particolare la citata direttiva:

- sensibilizza i lavoratori distaccati e le imprese in merito a rispettivi diritti e obblighi;

- migliora la cooperazione tra le autorità nazionali preposte ai distacchi;
- affronta il problema delle società di comodo che usano il distacco per eludere la legge;
- definisce le responsabilità degli Stati membri per quanto concerne la verifica del rispetto delle norme sul distacco dei lavoratori;
- stabilisce requisiti per le imprese di invio in modo da agevolare la trasparenza delle informazioni e delle ispezioni;
- assicura l'efficace applicazione e riscossione delle sanzioni amministrative e pecuniarie negli Stati membri in caso di violazione degli obblighi imposti dalla normativa dell'UE sul distacco.

A seguito della piena operatività di "Internal Market Information" (IMI), le autorità di uno Stato membro di accoglienza potranno chiedere alle autorità dello Stato membro di invio di verificare che l'impresa che effettua il distacco eserciti effettivamente in tale paese attività sostanziali.

E per quanto riguarda le aziende italiane che distaccano all'estero? **Ci sono degli adempimenti analoghi da porre in essere?**

La risposta è affermativa.

Disposizioni analoghe a quelle contenute nel D.Lgs. n. 136/2016, sono state introdotte in Francia dalla Legge Macron nel mese di Luglio 2016.

Un datore di lavoro stabilito al di fuori della Francia che ha in programma di distaccare i propri lavoratori sul territorio francese, dovrà inviare prima dell'inizio del distacco stesso una dichiarazione preventiva di distacco dei dipendenti all'ispettorato del lavoro del luogo di esecuzione della prestazione, attraverso il portale www.sipsi.travail.gouv.fr

La Direttiva 2014/67/UE doveva essere recepita nel diritto nazionale degli Stati membri entro il 18 giugno 2016; ciò significa che, nei prossimi mesi, gli Stati membri che ancora non hanno provveduto al recepimento si adegneranno con disposizioni presumibilmente analoghe.

Risulta pertanto fondamentale, in caso si prospetti la possibilità di un distacco all'interno dell'Unione, verificare se il paese di destinazione ha già provveduto a recepire la Direttiva 2014/67/UE e se sono

state emanate delle norme analoghe a quelle introdotte in Italia e in Francia, onde evitare l'applicazione di sanzioni che, in alcune fattispecie, sono di natura penale.

Approfondisci: [*Il distacco nazionale e transnazionale dei dipendenti*](#)

16 gennaio 2017

Sandra Paserio e Giulia Vignati