

Le nuove regole per il distacco dei lavoratori in ambito UE

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 169 del 21 Luglio 2016, il decreto legislativo n. 136 del 17 Luglio 2016, di attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 Maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE che disciplina il distacco transfrontaliero (ovvero il meccanismo in base al quale le imprese presenti nel territorio di uno stato membro prestano servizi tramite i propri lavoratori nel territorio di un altro stato membro). Il decreto di fatto modifica il regolamento (Ue) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (regolamento IMI).

.....

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo in oggetto, che interviene sulle regole da applicare in caso di distacco transfrontaliero dei lavoratori. Il nostro ordinamento recepisce così la direttiva europea del 2014 nell'ottica di prevenzione degli illeciti e di cooperazione amministrativa. Di fatto sono previste pesanti sanzioni per i datori di lavoro che violeranno gli obblighi previsti dalla nuova disciplina.

Gli obiettivi fondamentali della normativa sono :

- **contrastare il fenomeno del distacco abusivo**, attraverso cui si realizzano la violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori e pratiche di concorrenza sleale;
- **agevolare la cooperazione tra gli Stati membri** nell'accertamento dell'autenticità dei distacchi e nel perseguimento e nella repressione dei distacchi abusivi.

Ai fini dell'accertamento dell'autenticità del distacco gli organi di vigilanza effettuano una valutazione complessiva di tutti gli elementi della fattispecie.

Al fine quindi di accertare se l'impresa distaccante eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente saranno valutati i seguenti elementi:

- 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, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Inoltre, al fine di accertare se il lavoratore è distaccato in modo coerente rispetto a quanto previsto dal decreto legislativo, saranno valutati anche tutti gli ulteriori elementi:

- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore; b) la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), 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;
- la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Sanzioni

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. Inoltre, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

prestazione dei lavoratori distaccati saranno puniti con una sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (non inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 euro). Nei casi in cui il distacco non autentico riguardi i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la pena dell'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

Condizioni di lavoro

Al rapporto di lavoro e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Le disposizioni normative e di contratto collettivo in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato per lavoro straordinario, 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, quando la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non è superiore a 8 giorni, escluse le attività del settore edilizio.

Al distacco si applica il regime di responsabilità solidale di cui agli articoli 1676 del codice civile e 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 e, per il caso di somministrazione, l'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)