

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

CONSULENZA DEL LAVORO LEGALE E GESTIONALE

HR • LABOUR CONSULTANCY • LEGAL

ATTI ORGANIZZATIVI DEL DATORE DI LAVORO E DISTACCO TRANSNAZIONALE ISTITUTO E NORMATIVA APPLICABILE

SABRINA PAGANI

Managing Partner Studio Associato Pagani

Milano, 10 maggio 2018

PREMESSA

LA MOBILITÀ DEI LAVORATORI SUL TERRITORIO NAZIONALE



GLI ATTI ORGANIZZATIVI DEL DATORE DI LAVORO E IL DISTACCO

ISTITUTI

TRASFERITA

TRASFERIMENTO

DISTACCO

- art 30 d lgs 276/2003

- distacco nell'ambito di un contratto di rete (L. 99/2013, art 30 c. 4 ter D Lgs 276/03)

- distacco infragruppo (interpello 1/2016, cass. 8068/16)

DISTACCO E SOMMINISTRAZIONE

DISTACCO E APPALTO DI SERVIZI

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE E LA LOCALIZZAZIONE



ISTITUTO E NORMATIVA APPLICABILE

DISTACCO DI PERSONALE ALL'ESTERO
OCCORRE VERIFICARE LA NORMATIVA APPLICABILE DA DIVERSI PUNTI DI VISTA



LE DEFINIZIONI NON COINCIDONO CON LA NORMATIVA ITALIANA!

**DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI:
La normativa giuslavoristica applicabile in ambito UE**

CONVENZIONE DI ROMA I (Regolamento CE 593/2008)

Legge applicabile alle obbligazioni contrattuali

DIRETTIVA 96/71/CE

(cd Direttiva Distacchi)

Concernente il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale

DIRETTIVA 2014/67/UE

(cd Enforcement Directive)

Criteri di applicazione della direttiva 96/71/CE

Attuata in Italia con il **D. LGS. 136/2016**

**Accordo tra i Ministri del lavoro degli Stati membri UE del 23 ottobre 2017
per la proposta di modifica della direttiva 96/71/CE**

Un De Profundis per il distacco transnazionale?

DIRETTIVA 96/71/CE (art 1): CAMPO DI APPLICAZIONE

LA DIRETTIVA 96/71 SI APPLICA ALLE IMPRESE STABILITE IN UNO STATO MEMBRO CHE, NEL QUADRO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI TRANSNAZIONALE

- Distaccano un lavoratore, per proprio conto e sotto la loro direzione, nel territorio di un altro Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi, purchè durante il distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia
- Distaccano il lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purchè durante il distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia

LA DIRETTIVA 2014/67 LASCIA IMPREGIUDICATO L'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA 96/71/CE

DIRETTIVA 96/71/CE (art 3): condizioni di lavoro e di occupazione

GLI STATI MEMBRI PROVVEDONO AFFINCHÉ, QUALUNQUE SIA LA LEGISLAZIONE APPLICABILE AL RAPPORTO DI LAVORO, LE IMPRESE GARANTISCANO AI LAVORATORI DISTACCATI NEL LORO TERRITORIO LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE FISSATE

- DA DISPOSIZIONI LEGISLATIVE, REGOLAMENTARI O AMMINISTRATIVE E
- DA CONTRATTI COLLETTIVI O DA ARBITRATI DICHIARATI DI APPLICAZIONE GENERALE

SULLE SEGUENTI 7 MATERIE :

- PERIODI MASSIMI DI LAVORO E PERIODI MINIMI DI RIPOSO;
- DURATA MINIMA DELLE FERIE ANNUALI RETRIBUITE;
- TARIFFE MINIME SALARIALI, COMPRESSE LE TARIFFE MAGGIORATE PER LAVORO STRAORDINARIO (...);
- SICUREZZA, SALUTE E IGIENE SUL LAVORO;
- TUTELA MATERNITÀ MINORI E GIOVANI;
- PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMO E DONNA E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NON DISCRIMINAZIONE.

LOCALIZZAZIONE: condizioni di lavoro e di occupazione

CON LA LOCALIZZAZIONE IL RAPPORTO PERDE GLI ELEMENTI DI TRANSAZIONALITÀ

1^ ipotesi

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ITALIANO (CON LIQUIDAZIONE TFR)

ASSUNZIONE PRESSO LA SOCIETÀ ESTERA CON APPLICAZIONE DI:

- NORMATIVA GIUSLAVORISTICA
- ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI
- LEGISLAZIONE PREVIDENZIALE (*)
- TRATTAMENTI ECONOMICI E RETRIBUTIVI
- NORMATIVA FISCALE

LOCALI

(*) ATT.NE! SE LA LOCALIZZAZIONE AVVIENE IN PAESE EXTRA UE DOVRÒ COMUNQUE APPLICARE LA L. 398/97

LOCALIZZAZIONE: condizioni di lavoro e di occupazione

2^ ipotesi

SOSPENSIONE PATTIZIA DEL RAPPORTO DI LAVORO ITALIANO

ASSUNZIONE PRESSO LA SOCIETÀ ESTERA CON APPLICAZIONE DI:

- **NORMATIVA GIUSLAVORISTICA**
- **ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI**
- **LEGISLAZIONE PREVIDENZIALE (*)**
- **TRATTAMENTI ECONOMICI E RETRIBUTIVI**
- **NORMATIVA FISCALE**

LOCALI

(*) MA L. 398/87 PER LOCALIZZAZIONE IN PAESE EXTRA UE, E ACCORDO ITALIA GERMANIA PER LOCALIZZAZIONE IN GERMANIA

LOCALIZZAZIONE: condizioni di lavoro e di occupazione

3[^] ipotesi

DUAL EMPLOYMENT CONTRACT

ASSEGNAZIONE INTERNAZIONALE, REGOLATA COME DISTACCO

ASSUNZIONE ANCHE PRESSO LA SOCIETÀ ESTERA CON CONTRATTO LOCALE

SOLUZIONE RICHIESTA IN PARTICOLARI SITUAZIONI NELLE QUALI SI VUOLE ATTUARE UN DISTACCO (QUINDI NON SOSPENDERE IL RAPPORTO DI LAVORO) MA LA NORMATIVA LOCALE RICHIEDE L'INSTAURAZIONE DI UN CONTRATTO DI LAVORO LOCALE.

IL DATORE DI LAVORO DISTACCANTE È RESPONSABILE DI TUTTO IL RAPPORTO DI LAVORO

SI APPLICA L. 398/87 PER INVIO IN PAESE EXTRA UE

SPLIT PAYROLL

GLI OBBLIGHI AMMINISTRATIVI IN CASO DI DISTACCO IN AMBITO UE

LA DIRETTIVA ENFORCEMENT 2014/67/UE

DIRETTIVA ENFORCEMENT 2014/67

OBBLIGHI AMMINISTRATIVI IN CAPO ALLE IMPRESE DISTACCANTI E MISURE DI CONTROLLO (art. 9)

PER ASSICURARE IL RISPETTO DELLA DIRETTIVA 96/71, LA DIRETTIVA 2014/67 PREVEDE LA FACOLTÀ DEGLI STATI MEMBRI DI IMPORRE **OBBLIGHI AMMINISTRATIVI** E **MISURE DI CONTROLLO**, AZIONABILI DALLO STATO OSPITANTE PRIMA, DURANTE E DOPO IL DISTACCO.

TRATTASI IN PARTICOLARE DI OBBLIGHI:

- DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA DELL'INIZIO DEL DISTACCO,
- DI CONSERVAZIONE DI DOCUMENTAZIONE DURANTE E DOPO IL DISTACCO,
- DI DESIGNAZIONE DI SOGGETTI PREPOSTI AI RAPPORTI CON LA PA LOCALE E CON LE PARTI SOCIALI.

ALTRI ONERI DI INFORMAZIONE POSSONO ESSERE APPLICATI PURCHÉ ESSI SIANO GIUSTIFICATI E PROPORZIONATI IN CONFORMITÀ DEL DIRITTO DELL'UNIONE.

DIRETTIVA ENFORCEMENT 2014/67

OBBLIGHI AMMINISTRATIVI IN CAPO ALLE IMPRESE DISTACCANTI E MISURE DI CONTROLLO (ART. 9): *SEGUE*

LA DIRETTIVA PREVEDE CHE GLI STATI MEMBRI POSSANO IN PARTICOLARE IMPORRE I SEGUENTI OBBLIGHI IN CAPO AI SOGGETTI DISTACCANTI STABILITI IN UN ALTRO STATO MEMBRO:

- a) PRESENTARE ALLE AUTORITÀ COMPETENTI NAZIONALI RESPONSABILI, NELLA O IN UNA DELLE LINGUE UFFICIALI O ACCETTATE DELLO STATO OSPITANTE, ENTRO L'INIZIO DELLA PRESTAZIONE DEL SERVIZIO, **DICHIARAZIONE PREVENTIVA** 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;
 - ✓ LE PERSONE DI CUI ALLE LETTERE E) ED F);
 - ✓ LA DURATA, LA DATA DI INIZIO E DI FINE DISTACCO PREVISTE;
 - ✓ L'INDIRIZZO O GLI INDIRIZZI DEL LUOGO DI LAVORO;
 - ✓ LA SPECIFICITÀ DEI SERVIZI CHE GIUSTIFICA IL DISTACCO;
- b) DURANTE IL DISTACCO, **CONSERVARE** IN LUOGO ACCESSIBILE E CHIARAMENTE INDIVIDUATO NEL SUO TERRITORIO, COME IL LUOGO DI LAVORO O IL CANTIERE, COPIE CARTACEE O ELETTRONICHE DEL CONTRATTO DI LAVORO O DOCUMENTO EQUIVALENTE, DEI FOGLI PAGA, DEI CARTELLINI ORARI INDICANTI L'INIZIO, LA FINE E LA DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO, E DELLE PROVE DEL PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI, O DI DOCUMENTI EQUIVALENTI;
- c) DOPO IL PERIODO DI DISTACCO, FORNIRE I DOCUMENTI DI CUI ALLA LETTERA B, SU RICHIESTA DELLE AUTORITÀ DELLO STATO MEMBRO OSPITANTE, ENTRO UN TERMINE RAGIONEVOLE;

DIRETTIVA ENFORCEMENT 2014/67

OBBLIGHI AMMINISTRATIVI IN CAPO ALLE IMPRESE DISTACCANTI E MISURE DI CONTROLLO (ART. 9): *SEGUE*

- d) FORNIRE UNA **TRADUZIONE** DEI DOCUMENTI DI CUI ALLA LETTERA B), NELLA O IN UNA DELLE LINGUE UFFICIALI O ACCETTATE DALLO STATO MEMBRO OSPITANTE;
- e) **DESIGNARE** UNA PERSONA PER TENERE I CONTATTI CON LE AUTORITÀ COMPETENTI NELLO STATO MEMBRO OSPITANTE IN CUI I SERVIZI SONO PRESTATI E PER INVIARE E RICEVERE DOCUMENTI E/O AVVISI, SE NECESSARIO;
- f) **DESIGNARE** UNA PERSONA DI CONTATTO – ANCHE DIVERSA DA QUELLA DI CUI ALLA LETTERA E) - LA QUALE AGISCA IN QUALITÀ DI RAPPRESENTANTE LEGALE QUANDO NECESSARIO, E PER TENERE I RAPPORTI CON LE PARTI SOCIALI INTERESSATE A PROMUOVERE, DURANTE IL PERIODO IN CUI SONO PRESTATI I SERVIZI, LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO SECONDO IL DIRITTO E/O LA PRASSI NAZIONALI DELLO STATO MEMBRO OSPITANTE, CON OBBLIGO DI RENDERSI DISPONIBILE IN CASO DI RICHIESTA RAGIONEVOLE E MOTIVATA DELLE PARTI SOCIALI.

DIRETTIVA ENFORCEMENT 2014/67 - STATO DI RECEPIMENTO DA PARTE DEI VARI STATI UE

PAESI CHE HANNO RECEPITO

BELGIO	MALTA
BULGARIA	PAESI BASSI
DANIMARCA	ROMANIA
ESTONIA	SLOVACCHIA
IRLANDA	FINLANDIA
GRECIA	REGNO UNITO
SPAGNA	LUSSEMBURGO
FRANCIA	SLOVENIA
LETTONIA	REPUBBLICA CECA
LITUANIA	PORTOGALLO
UNGHERIA	CIPRO
AUSTRALIA	CROAZIA
POLONIA	

PAESI CHE NON HANNO ANCORA RECEPITO

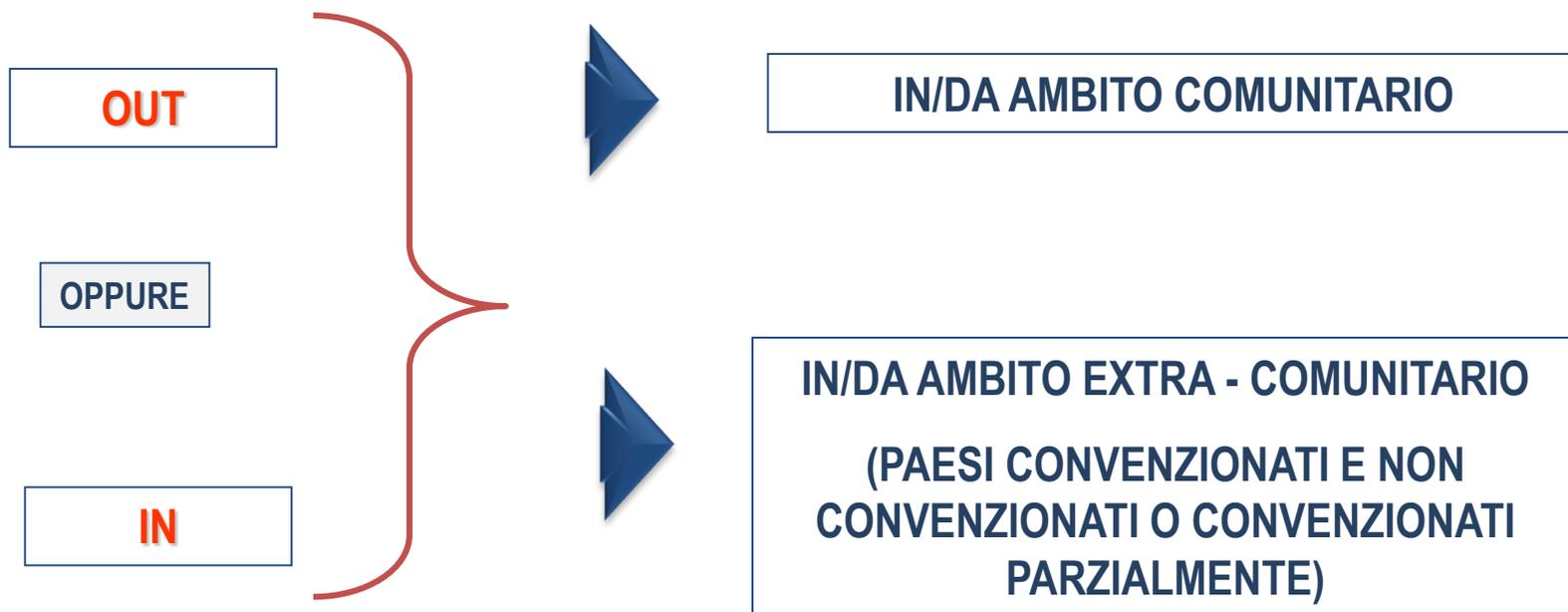
GERMANIA

LA LEGISLAZIONE DI SICUREZZA SOCIALE IN CASO DI DISTACCO

LEGISLAZIONE DI SICUREZZA SOCIALE IN CASO DI DISTACCO

LA LEGISLAZIONE APPLICABILE DIPENDE

DALL'AMBITO IN CUI AVVIENE L'INVIO DI PERSONALE ALL'ESTERO



NORMATIVA DI SICUREZZA SOCIALE IN AMBITO UE

FINALITA' DI GARANTIRE LA LIBERTA' DI CIRCOLAZIONE RIDUCENDO IL RISCHIO DI PERDERE DIRITTI PREVIDENZIALI ATTINENTI PRESTAZIONI DI LAVORO GIA' SVOLTE

**REGOLAMENTO 883/2004
REG. APPLICAZIONE 987/2009**

IN VIGORE DAL 1° MAGGIO 2010 - SI APPLICA A:

28 STATI UE

STATI SPAZIO SEE (ISLANDA, LIECHTENSTEIN, NORVEGIA) dal 1°/6/2012

SVIZZERA (dal 1° aprile 2012)

CITTADINI STATI TERZI (Reg UE 1231/2010)

Solo nei rapporti tra Regno Unito e cittadini di paesi terzi si continua ad applicare il Reg. 859/2003 e quindi il Reg. CEE 1408/71 e relativo Reg di Applicazione 574/72

LEGISLAZIONE DI SICUREZZA SOCIALE IN AMBITO UE : PRINCIPIO DI TERRITORIALITÀ E SUE DEROGHE

ART. 11 REG.
883/04

LA
LEGISLAZIONE
APPLICABILE

LEX LOCI LABORIS

LA PERSONA CHE ESERCITA UN'ATTIVITÀ SUBORDINATA O AUTONOMA NEL TERRITORIO DI UNO STATO MEMBRO È SOGGETTA ALLA LEGISLAZIONE DI TALE STATO

ARTT. 12 E 16
REG. 883/04
IL DISTACCO

PRINCIPIO DI
PERSONALITÀ

LA PERSONA CHE ESERCITA UN'**ATTIVITÀ SUBORDINATA** IN UNO STATO MEMBRO PER CONTO DI UN DATORE DI LAVORO CHE VI ESERCITA **ABITUALMENTE** LE SUE ATTIVITÀ ED È DA QUESTA **DISTACCATA** IN UN ALTRO STATO MEMBRO PER SVOLGERVI **UN LAVORO PER SUO CONTO** RIMANE SOGGETTA ALLA LEGISLAZIONE DEL PRIMO STATO MEMBRO, A CONDIZIONE CHE:

- LA DURATA PREVEDIBILE DI TALE LAVORO NON SUPERI I **24 MESI**
- E CHE ESSA NON SIA INVIATA IN SOSTITUZIONE DI UN'ALTRA DISTACCATA

SALVO SUCCESSIVI **ACCORDI IN DEROGA** (SINO A 5 ANNI)

ART. 13
REG. 883/04

ATTIVITÀ IN
PIÙ STATI UE

LEX LOCI DOMICILII

SE IL LAVORATORE SVOLGE LA PROPRIA ATTIVITÀ **IN PIÙ STATI UE** (PIÙ INCARICHI O PIÙ DATORI DI LAVORO):

→ LEGGE DELLO STATO DI RESIDENZA SE VI SVOLGE PARTE SOSTANZIALE DELLA SUA ATTIVITÀ (≥25%)

→ DIVERSAMENTE LEGGE DELLA SEDE LEGALE O OPERATIVA DEL DATORE DI LAVORO

APPLICAZIONE DEL DISTACCO UE: CONSEGUENZE IN CAMPO CONTRIBUTIVO

DAL PUNTO DI VISTA CONTRIBUTIVO

▶ I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI SARANNO PAGATI IN ITALIA SECONDO LE REGOLE GENERALI

▶ LA BASE IMPONIBILE E CONTRIBUTIVA SARÀ RAPPRESENTATA DALLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA, EX ART. 12 L. 153/69, COME NOVELLATO DALL'ART. 6 DEL D. LGS. 314/97

e tenendo conto dei principi di parità di trattamento fissati dalla direttiva 96/71