



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE DEI LAVORATORI E LA COOPERAZIONE AMMINISTRATIVA INTERNAZIONALE ALLA LUCE DELLA NUOVA DIRETTIVA EUROPEA

Jessica Nespoli

ABSTRACT

Con il recente D.lgs. n. 136/2016 è stata recepita dal nostro ordinamento la Direttiva europea in tema di distacco transnazionale dei lavoratori e di adeguamento del sistema IMI per la cooperazione amministrativa internazionale.

L'obiettivo del Legislatore comunitario è stato quello di fornire un quadro regolatorio di maggiore certezza, volto a tutelare i lavoratori distaccati da fenomeni di abuso del diritto.

Nel mercato del lavoro globale, in cui il principio della libera circolazione dei lavoratori consente alle imprese di reperire professionalità provenienti da tutto il mondo, l'indubbia difficoltà che si riscontra nel gestire situazioni di invio temporaneo di dipendenti all'estero, risiede proprio nella disomogeneità della normativa sulla sicurezza sociale, diversa da Paese a Paese, e dalle incertezze operative che possono sorgere in relazione alla legislazione applicabile.

La Direttiva 2014/67/UE, c.d. Enforcement, rappresenta un'integrazione della precedente disciplina, finalizzata a rafforzare i punti di maggiore debolezza ed incertezza emersi in fase di prima applicazione.

Il presente documento fornisce una panoramica sulla disciplina del distacco transnazionale dei lavoratori, evidenziando, alla luce del nuovo quadro regolatorio, i meccanismi di tutela previsti dal Legislatore al fine di ad arginare il fenomeno del dumping sociale.

Sommario: 1. L'istituto del distacco nella dimensione nazionale e transnazionale. – 1.1. Le misure di contrasto al fenomeno del dumping sociale: elementi di verifica dell'autenticità del distacco e regime sanzionatorio. – 2. Il Sistema IMI (Internal Market Information) e gli obblighi di cooperazione amministrativa internazionale. – 3. La tutela dei lavoratori distaccati: cenni alla disciplina fiscale, previdenziale e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. – 4. Modalità operative e comunicazioni obbligatorie per i lavoratori distaccati in Italia da imprese estere.

1. L'istituto del distacco nella dimensione nazionale e transnazionale

I molteplici cambiamenti cui si è assistito negli ultimi vent'anni, a livello mondiale e comunitario, quali l'apertura ai mercati globali, la crisi economico-finanziaria, la rivoluzione digitale, hanno fatto avvertire in maniera più intensa che in passato l'esigenza di ottenere strumenti più flessibili per la gestione del fattore lavoro, mettendo in risalto la necessità di assecondare il carattere dinamico dell'impresa produttiva e del settore dei servizi nel nuovo scenario competitivo.

Tuttavia, la dimensione sempre più internazionale delle imprese, ha portato a galla le problematiche legate alla libera circolazione dei lavoratori, che devono potersi muovere agilmente (e agevolmente) all'interno di sistemi giuridici molto diversi tra loro, in cui spesso *“i vincoli normativi, fiscali, previdenziali e assicurativi che caratterizzano ogni singolo Paese, diventano un ostacolo arduo da superare”*¹.

Tale problematica è particolarmente sentita nel contesto europeo, poiché si è ancora lontani dal raggiungimento di un'effettiva armonizzazione dei trattamenti, che consenta di arginare i fenomeni di abuso del diritto dei lavoratori.

La difficoltà è insita nella natura della disciplina giuslavoristica, il cui carattere estremamente territoriale impedisce per certi versi di pervenire ad un diritto del lavoro che sia uniformemente condiviso a livello globale, ponendo innanzitutto il problema dell'individuazione della normativa applicabile nel caso di invio di lavoratori all'estero².

In via generale, il Regolamento CE n. 883/2004 prevede che al lavoratore si applichi una sola legislazione, precisamente quella del Paese membro di occupazione, secondo il c.d. principio *lex loci laboris*.

Nello specifico caso del distacco, tuttavia, al principio della territorialità, vigente in materia di condizioni di lavoro, si oppone il principio della personalità, che prevede il mantenimento, da parte del lavoratore distaccato, del regime contributivo, previdenziale ed assistenziale del Paese d'origine.

In tale ottica l'Unione Europea è intervenuta a disciplinare l'istituto del distacco transnazionale, cercando di fornire un quadro regolatorio di riferimento, al fine di assicurare l'applicazione delle medesime condizioni di lavoro e occupazione ai lavoratori che si trovino a svolgere delle prestazioni in uno Stato membro diverso da quello di provenienza.

Occorre tuttavia evidenziare che la normativa europea vincola i soli Paesi membri e quelli aderenti all'accordo SEE (Spazio Economico Europeo), pertanto nel caso di lavoratori distaccati in Paesi extra UE si dovrà fare riferimento, se esistenti, alle convenzioni bilaterali stipulate tra i diversi Paesi.

La direttiva 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni transnazionali di servizi quale effetto del principio di libera circolazione, fornisce una definizione dell'istituto più ampia rispetto a quella assunta dall'ordinamento nazionale con l'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003³.

¹ CNDCEC - Commissione Nazionale Area Lavoro, *L'internazionalizzazione e la legislazione applicabile ai lavoratori*, Memorandum n. 8/2016, disponibile sul sito CNDCEC nella sezione Studi e Ricerche, <http://www.cndcec.it/Portal/Documenti/Dettaglio.aspx?id=56de6931-ad5f-4e84-a045-543c8f2adb13>.

² Al riguardo si veda Bano F., *La territorialità del diritto. Distacco transnazionale di manodopera a basso costo*, in *“Lavoro e diritto”*, n. 4/2015.

³ Così Federici A., *Sicurezza sul lavoro e tutela del lavoratore all'estero*, in *“Lavoro e Previdenza Oggi”*, vol. 42, 2015.

Infatti, se da un lato la prima direttiva europea adotta una nozione di distacco comprensiva di tutte le ipotesi di invio temporaneo dei lavoratori in uno degli Stati membri, quali trasferta, distacco infragruppo e somministrazione⁴, la normativa nazionale restringe il campo definitorio al caso in cui *il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*⁵.

La differenza sostanziale tra il distacco e gli altri istituti non è da rintracciarsi nella titolarità del rapporto di lavoro, che permane comunque tra datore di lavoro e lavoratore, bensì nella presenza di un terzo soggetto il quale risulta essere l'effettivo beneficiario della prestazione. Ed invero, volendo effettuare una comparazione tra l'istituto della trasferta e quello del distacco, noteremo che nel primo caso la prestazione lavorativa è svolta nell'interesse ed a beneficio del datore di lavoro, nel secondo caso la prestazione avviene nell'interesse del datore distaccante ma a beneficio del soggetto distaccatario.

Un'ulteriore differenza si rinviene nell'esercizio del potere direttivo, poiché nel caso di trasferta il lavoratore è comunque soggetto alle indicazioni impartite dalla sede di provenienza, operando nell'ottica del soddisfacimento dell'interesse del proprio datore di lavoro; al contrario, in ipotesi di distacco, si assiste ad una *"dissociazione soggettiva fra il titolare del rapporto di lavoro e l'utilizzatore della prestazione [...], in favore del quale è posta in essere la prestazione, che pertanto godrà anche della disponibilità del comportamento del lavoratore, e non di un generico potere di indirizzo"*⁶.

Ne consegue una separazione tra titolarità formale e sostanziale del rapporto⁷, la prima delle quali rimane in capo al datore distaccante, mentre la seconda viene trasferita in capo al distaccatario che subentra nell'esercizio del potere direttivo, in quanto effettivo fruitore della prestazione lavorativa.

Pertanto, dal punto di vista giuridico ed amministrativo, il lavoratore viene considerato per l'intera durata del distacco alle dipendenze del datore di lavoro distaccante, il quale rimane

⁴ La direttiva 96/71/CE si applica alle imprese che adottino una delle misure transnazionali previste dall'art.1, co. 3, ovvero: a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente.

⁵ Art. 30, D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, recante la *"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"*.

⁶ Putignano V., *Il distacco dei lavoratori*, in *"Diritto delle Relazioni Industriali"*, n. 3/XIX, Giuffrè Editore, 2009.

⁷ Così Bove A., *Distacco del dipendente: fattispecie e requisiti di legittimità*, in <http://www.diritto-lavoro-bologna.it/approfondimenti/dottrina/distacco-del-dipendente-fattispecie-e-requisiti-di-legittimita/>, 2013.

responsabile del trattamento economico, normativo, contributivo ed assicurativo, mentre si configura una divisione tra titolarità del potere direttivo e titolarità del potere disciplinare, simile al caso della somministrazione di lavoro, poiché di fatto il primo viene esercitato dal soggetto distaccatario, mentre il secondo resta in capo al datore di lavoro distaccante⁸.

Alla luce di quanto finora esposto è ragionevole ritenere che il distacco si configuri come un rapporto trilaterale regolato da due diverse tipologie contrattuali: una prima, relativa al contratto di lavoro che lega datore di lavoro distaccante e lavoratore distaccato, una seconda, di natura civilistica, che lega il datore di lavoro distaccante al soggetto distaccatario⁹.

Sebbene non sia previsto alcun obbligo formale relativamente all'accordo tra impresa distaccante e distaccataria, è sempre consigliabile ricorrere alla forma scritta, al fine di dettagliare sia gli aspetti legati alla gestione del lavoratore, che gli accordi economici raggiunti tra le due imprese, in relazione ai rimborsi degli oneri connessi al distacco e, nel caso di distacco infrarete, ai fini dell'applicazione della disciplina del *transfer pricing*.

Dal punto di vista della normativa nazionale, il recente D.lgs. n. 136/2016, di recepimento della Direttiva 2014/67/UE, ha fornito le indicazioni relative al distacco di lavoratori comunitari in Italia, al fine di garantire la parità di trattamento tra il lavoratore nazionale e il lavoratore distaccato proveniente da un altro Stato membro. La norma si applica anche alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno degli Stati membri, che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente sede in Italia, senza che sia loro richiesta l'autorizzazione di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 276/2003, purché dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente rilasciato dalle autorità competenti¹⁰.

La direttiva 2014/67/UE, c.d. *Enforcement*, rappresenta invero un'integrazione della precedente disciplina, volta a fornire chiarimenti interpretativi sugli aspetti di maggiore incertezza e a rafforzare i punti deboli emersi in fase di applicazione della prima direttiva¹¹.

⁸ Per un maggiore approfondimento in merito all'attribuzione della titolarità dei poteri direttivo e disciplinare si rimanda a Putignano V., *op. cit.*, in cui viene evidenziato come l'orientamento giurisprudenziale non sia unanime nel ritenere che in ipotesi di distacco l'esercizio del potere disciplinare venga separato da quello direttivo. Tuttavia prevale l'indirizzo, confermato anche dal Ministero del Lavoro, secondo il quale *“il potere disciplinare non può mai essere trasferito: al di là dei meri richiami verbali, il distaccatario si dovrà limitare a segnalare al distaccante l'inadempimento, invocando l'irrogazione della sanzione. Questo perché il potere disciplinare costituisce un'espressione saliente del potere direttivo imprenditoriale, e la sua mancanza in capo al distaccante costituirebbe un sicuro indice del venir meno del nesso sinallagmatico con il distaccante e quindi della esistenza di un rapporto di diretta dipendenza in capo al distaccatario”*.

⁹ Al riguardo si veda Meleca V., *Distacco di lavoratori in Italia*, in *“Diritto & Pratica del Lavoro”*, n. 14/2015, IPSOA-Wolters Kluwer.

¹⁰ Art. 1, commi 2 e 3, D.lgs. 17 luglio 2016, n.136, recante la *“Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, 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»)»*.

¹¹ Al riguardo si veda Bano F., *op.cit.*

Come si approfondirà in seguito, il D.lgs. n. 136/2016 disciplina gli adempimenti connessi al distacco transnazionale e definisce l'apparato sanzionatorio in caso di violazione delle condizioni di genuinità del distacco o degli obblighi di comunicazione e tenuta della relativa documentazione.

È stata l'occasione, questa, per trasporre in un unico testo legislativo la frammentata normativa applicabile al distacco transnazionale, nonché per definire gli aspetti operativi della cooperazione amministrativa internazionale attraverso il Sistema IMI (*Internal Market Information*).

Dal punto di vista definitorio, l'art. 2 del citato decreto fornisce un importante chiarimento in relazione ai concetti di "lavoratore distaccato" e di "condizioni di lavoro e di occupazione".

Al comma 1, lettera d), infatti, si precisa che per "lavoratore distaccato" si intende il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile, con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia.

Per quanto concerne le "condizioni di lavoro e di occupazione", il comma 1, lettera e), fa esplicito richiamo alle condizioni disciplinate dalle disposizioni normative nazionali e dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, con specifico riferimento alle seguenti materie:

- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;
- condizione di cessione temporanea dei lavoratori;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Tali condizioni di lavoro devono essere garantite al lavoratore distaccato, ai sensi dell'art. 4 del decreto in esame, per l'intera durata del distacco e in maniera analoga ai lavoratori subordinati che effettuino le medesime prestazioni nel luogo in cui si svolge il distacco.

Si sottrae alle disposizioni normative relative alla durata minima delle ferie annuali retribuite, al trattamento retributivo minimo e a quello maggiorato per lavoro straordinario, il caso in cui si tratti 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 otto giorni, ad esclusione del settore edilizio*¹².

Il D.lgs. n. 136/2016 fa un ulteriore passo avanti nell'attuazione del sistema di tutele del lavoratore distaccato, riconoscendo l'applicazione del regime di responsabilità solidale tra impresa distaccante e impresa utilizzatrice¹³, nella corresponsione dei trattamenti retributivi e previdenziali al lavoratore.

Va segnalato, infine, che rientrano nel campo di applicazione del citato decreto anche le ipotesi di distacco poste in essere da imprese stabilite in uno Stato terzo extra UE, mentre sono escluse le imprese di servizi di trasporto internazionale su strada, i cui lavoratori transitino sul territorio italiano senza dar luogo ad attività di carico/scarico merci o imbarco/sbarco di passeggeri, in quanto non configurano la fattispecie del distacco transnazionale, venendo meno il presupposto del beneficio in favore di un destinatario operante nel territorio italiano¹⁴.

Tra le diverse ipotesi di distacco che possono configurarsi e che, giova ricordarlo, non avvengono solo nella dimensione transnazionale, ma possono avere luogo anche tra imprese aventi sede all'interno dello stesso territorio nazionale, merita un richiamo il caso del distacco infrarete.

La L. n. 99/2013, introducendo il comma 4-ter all'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003, ha previsto che, qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete.

Si tratta di un'importante novità legislativa, che comporta una *“riduzione dello spazio di intervento del Giudice, diminuendo le possibilità per un'impresa di vedersi qualificare l'operazione di distacco come illecita o fraudolenta, atteso che il vantaggio organizzativo o produttivo per il quale il distacco viene disposto è ormai presunto come immanente al contesto di rete”*¹⁵.

Tale orientamento è stato di recente confermato dalla Sentenza n. 8068/2016, con la quale la Cassazione ha motivato la legittimità del distacco infragruppo attraverso la presunzione assoluta di sussistenza di un interesse in capo al distaccante, qualora invii i propri lavoratori presso un'impresa appartenente alla stessa rete¹⁶.

¹² Art. 4, co. 2, D.lgs. n. 136/2016.

¹³ Lo stesso principio vige nel caso di somministrazione di lavoro transnazionale, salvo diritto di rivalsa dell'impresa utilizzatrice verso il somministratore.

¹⁴ INL, Circ. n. 1 del 09/01/2017, recante *“Indicazioni operative al personale ispettivo. Distacco transnazionale di lavoratori. D.lgs. n. 136/2016 – attuazione della Direttiva 2014/67/UE del 15 maggio 2014”*.

¹⁵ Così Mengucci F., Cosma G., Delle Donne M., *Le reti di impresa nel diritto del lavoro, della previdenza e delle discipline sociali: dalla teoria alla pratica*, volume edito dal CNDCEC, 2016.

¹⁶ Per un approfondimento più dettagliato sul tema si veda Mengucci F., Cosma G., Delle Donne M., *ibid.*

1.1. Le misure di contrasto al fenomeno del dumping sociale: elementi di verifica dell'autenticità del distacco e regime sanzionatorio

“In pochissimi decenni la globalizzazione dei mercati è riuscita ad erodere il sistema delle tutele dei lavoratori per essere diventato quest’ultimo uno degli elementi su cui fondare la competizione economico-finanziaria; sicché la disciplina applicabile al rapporto di lavoro è divenuta fattore della concorrenza come una delle variabili che l’operatore economico prende in considerazione nelle scelte di stabilimento”¹⁷.

Da ciò deriva il conseguente innescarsi di una dinamica a ribasso in relazione ai costi di manodopera, perpetrata attraverso lo sfruttamento dei dislivelli nel costo del lavoro dei diversi Stati europei, che si traduce in comportamenti lesivi della concorrenza e dà luogo a fenomeni di *dumping* sociale¹⁸.

Con specifico riferimento al distacco transnazionale, in virtù della deroga al principio di territorialità, che si concretizza attraverso l’applicazione al lavoratore distaccato del regime di sicurezza sociale del proprio Stato di provenienza, si evidenzia come tale istituto costituisca una fattispecie particolarmente a rischio di abuso ed elusione della normativa, poiché consente, di fatto, l’importazione di norme lavoristiche eventualmente più vantaggiose per l’utilizzatore¹⁹.

Tra le misure poste in essere dal Legislatore nazionale, al fine di contenere il più possibile i meccanismi di sfruttamento dei differenziali retributivi, vi è l’obbligo di garanzia delle tariffe minime salariali.

Tale previsione rientra nell’ambito della *tutela delle medesime condizioni di lavoro*, sancita dall’art. 4 del D.lgs. n. 136/2016.

Il Ministero, con risposta all’interpello n. 33/2010, ha precisato che devono essere ricomprese nella nozione di retribuzione *tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta, aventi causa nel rapporto di lavoro in senso lato [...] senza operare una comparazione per singola voce retributiva, che risulterebbe comunque impossibile in considerazione dei differenti regimi normativi applicabili nei diversi Paesi europei*.

Ed invero, proprio in ragione della diversità delle voci retributive che compongono i salari nei diversi Paesi, la Corte di Giustizia Europea ha ritenuto opportuno prediligere una verifica delle

¹⁷ Federici A., *op.cit.*

¹⁸ Nella dottrina economica il *dumping* è un termine utilizzato per indicare lo sfruttamento dell’*international price discrimination*, attraverso la vendita di beni e servizi in un mercato estero ad un prezzo più basso rispetto a quello praticato nel proprio mercato interno, con la conseguenza che le imprese operanti nel medesimo mercato subiscono un’evidente forma di concorrenza sleale. L’espressione “*dumping* sociale” è stata coniata per esprimere la progressiva destrutturazione dei modelli giuslavoristici, attraverso lo sfruttamento delle differenze nell’ambito delle legislazioni sociali dei singoli Paesi, che determinano di fatto una diversità del costo del fattore lavoro. (così Pessi R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, in “W.P. Libertà, lavoro e sicurezza sociale”, n. 3/2011).

¹⁹ Al riguardo si veda Bano F., *op. cit.*

congruità dei salari minimi basata su *“un’impostazione sostanzialista, che comporta l’effettiva irrilevanza del fatto che al lavoratore distaccato vengano o meno riconosciute le stesse voci retributive stabilite dalla contrattazione collettiva del Paese ospitante, purché la quantificazione globale del salario corrisposto, anche attraverso il riconoscimento di specifiche voci a titolo di indennità per il distacco, corrisponda alla retribuzione minima quantificata secondo la nozione di salario minimo del Paese ospitante”*²⁰.

Sempre restando nell’ambito delle tutele previste dal D.lgs. n. 136/2016, l’art. 3 individua gli elementi oggetto di verifica in sede di attività ispettiva, volti a dimostrare la genuinità del distacco e ad identificare le ipotesi in cui il ricorso a tale istituto sia volto ad aggirare le leggi nazionali in materia di condizioni di lavoro e sicurezza sociale.

Più nello specifico, il comma 2 chiarisce che l’impresa distaccante non può svolgere attività di mera gestione o amministrazione del personale, recependo una disposizione già dettata dal Legislatore comunitario per contrastare il fenomeno delle società di comodo, c.d. *letter box companies*.

A ben vedere, le ipotesi di distacco non autentico che possono verificarsi sono molteplici e non riguardano il solo caso in cui l’impresa sia una società fittizia: si pensi ai casi di interposizione illecita di manodopera, o alla situazione in cui il lavoratore già risieda e lavori abitualmente nello Stato in cui risulta distaccato, o ancora all’ipotesi in cui il lavoratore venga licenziato durante il periodo di distacco senza che l’azienda distaccante ne dia opportuna comunicazione e lo stesso continui a prestare attività lavorativa, sostanzialmente in nero, presso l’impresa distaccataria²¹.

Pertanto, al fine di prevenire un uso distorto dell’istituto del distacco finalizzato ad eludere la normativa del Paese ospitante, l’art. 3 contiene i criteri *“per l’individuazione degli “elementi fattuali”, funzionali sia a determinare se l’impresa che opera in distacco sia effettivamente stabilita in uno Stato diverso da quello dove il distacco è eseguito, sia ad accertare che il lavoratore svolga temporaneamente un’attività lavorativa sul territorio dello Stato ospitante”*²² restando effettivamente alle dipendenze dell’impresa distaccataria.

Gli elementi oggetto di verifica di cui all’art. 3, che permettono di attestare l’autenticità del distacco riguardano:

- 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;

²⁰ Venturi D., *La nozione di tariffe minime salariali nel distacco transnazionale*, in *“Diritto delle Relazioni Industriali”*, n.2/2015, Giuffrè Editore.

²¹ INL, Circ. n. 1/2017.

²² CNDCEC - Commissione Nazionale Area Lavoro, *op.cit.*

- 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;
- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del regolamento n. 593/2008/CE, 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.

Dal punto di vista del regime sanzionatorio, qualora il distacco non risulti autentico, sia l'impresa distaccante che il soggetto distaccatario saranno puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ciascun lavoratore occupato per ogni giornata di occupazione, con un minimo di 5.000 euro ed un massimo di 50.000 euro²³.

Per quanto concerne il lavoratore distaccato, il sistema di tutele disposto dal D.lgs. n. 136/2016 prevede che il rapporto di lavoro venga ricondotto in capo al soggetto distaccatario, in quanto effettivo beneficiario della prestazione, a far data dal giorno in cui ha avuto inizio il distacco.

Il personale ispettivo sarà in tal caso tenuto ad irrogare un'ulteriore sanzione amministrativa al soggetto distaccatario, quale conseguenza della mancata formalizzazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in Italia.

²³ Nell'ipotesi in cui il distacco non autentico abbia riguardato dei lavoratori minorenni, soggetto distaccante e soggetto distaccatario sono puniti con l'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.

2. Il Sistema IMI (Internal Market Information) e gli obblighi di cooperazione amministrativa internazionale

Nell'ambito di intervento del D.lgs. n. 136/2016, un altro importante tassello è costituito dalla cooperazione amministrativa tra i vari Paesi UE realizzata attraverso l'evoluzione del Sistema IMI (*Internal Market Information*), messo a punto dalla Commissione europea in collaborazione con gli Stati membri per facilitare lo scambio di informazioni e la mutua assistenza sulla mobilità dei lavoratori.

Il sistema, già avviato in una prima fase di sperimentazione nel 2008, si basa sulla creazione di una rete internazionale di amministrazioni pubbliche appartenenti ai vari Stati membri, che attraverso una piattaforma *on line* multilingue e gratuita possono comunicare e collaborare senza ostacoli pratici e linguistici.

L'IMI consente agli enti pubblici di: individuare l'amministrazione competente di un altro Paese UE; conservare e scambiare informazioni, anche attraverso la creazione di banche dati condivisibili ed in costante evoluzione, come quella relativa al Repertorio delle professioni; superare le barriere linguistiche mediante moduli pretradotti; interrogare gli organi competenti su casi di interesse; ricevere notifiche su eventuali sviluppi normativi e amministrativi relativi ai singoli Stati.

Tale strumento, inoltre, è dotato di un sistema automatico di protezione del trattamento dei dati che consente l'accesso esclusivamente alle amministrazioni pubbliche, attraverso apposite credenziali, e mostra soltanto le informazioni che riguardano direttamente le richieste effettuate.

I dati personali contenuti nelle richieste di informazioni vengono mantenuti visibili dal sistema per 6 mesi, al termine dei quali vengono occultati, pur rimanendo disponibili per la consultazione. Trascorsi 3 anni dalla chiusura della procedura di cooperazione amministrativa, il sistema stesso provvederà a cancellarli e non saranno più rintracciabili, mentre resterà visibile la sola richiesta di informazioni avanzata dall'autorità competente.

Il Regolamento IMI prevede che ogni Stato membro nomini un coordinatore nazionale che sia responsabile delle seguenti operazioni:

- registrare o convalidare la registrazione dei coordinatori IMI e delle autorità competenti;
- agire in qualità di principale punto di contatto per i partecipanti all'IMI degli Stati membri per le questioni relative all'IMI, anche fornendo informazioni su aspetti relativi alla protezione dei dati personali conformemente al presente regolamento;
- agire in qualità di interlocutore della Commissione per le questioni relative all'IMI, anche fornendo informazioni su aspetti legati alla protezione dei dati personali ai sensi del presente regolamento;

- fornire conoscenze, formazione e supporto, compresa l'assistenza tecnica di base, ai partecipanti all'IMI degli Stati membri;
- garantire l'efficace funzionamento dell'IMI per quanto sotto il suo controllo, anche fornendo risposte tempestive e adeguate da parte dei partecipanti all'IMI degli Stati membri alle richieste di cooperazione amministrativa.

Al fine di garantire un'efficiente gestione delle richieste ed una maggiore celerità dei tempi di risposta, l'art. 8 del D.lgs. n. 136/2016 ha previsto che lo scambio di informazioni debba avvenire nel rispetto dei seguenti termini: entro e non oltre due giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta nei casi urgenti, che richiedono la consultazione di registri; entro il termine di venticinque giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta in tutti gli altri casi.

3. La tutela dei lavoratori distaccati: cenni alla disciplina fiscale, previdenziale e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Tra gli aspetti oggetto di analisi nell'ambito della disciplina del distacco, riveste un ruolo fondamentale la definizione della normativa applicabile al lavoratore in materia fiscale, previdenziale e di sicurezza sul lavoro.

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, attraverso la Commissione Studi dell'Area Lavoro, ha recentemente pubblicato il Memorandum *"Internazionalizzazione e legislazione applicabile ai lavoratori"*, un documento nel quale vengono analizzati i molteplici aspetti di natura fiscale e previdenziale legati alle ipotesi di invio all'estero dei lavoratori²⁴, che di seguito verranno brevemente riepilogati.

Con particolare riferimento alla disciplina fiscale, le regole di tassazione variano a seconda che il lavoratore risieda o meno in Italia, e che il distacco si svolga in uno Stato europeo ovvero in un Paese extracomunitario.

La differenza tra soggetti residenti e non residenti, rileva ai fini della determinazione del reddito complessivo su cui applicare l'imposta: nel primo caso, infatti, viene calcolata sul valore totale di tutti i redditi posseduti e ovunque prodotti al netto degli oneri deducibili (c.d. *worldwide principle taxation*), nel secondo caso si applica solo ai redditi prodotti nel territorio nazionale.

L'art. 2 del TUIR chiarisce che sono da considerarsi fiscalmente residenti in Italia *coloro che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritti nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile.*

²⁴ Il citato *Memorandum* (cfr. nt. 1) costituisce un'utile guida operativa alla gestione dei rapporti di lavoro nel contesto internazionale e fornisce una consistente ricostruzione del sistema di fonti che regolano i rapporti tra Stati membri e Stati terzi, attraverso la raccolta di tutte le convenzioni attualmente in essere e la creazione, per gli operatori del settore, di un'appendice di *link* utili relativi ai vari Paesi.

In relazione al requisito temporale, ci si riferisce come periodo limite a 183 giorni nell'arco di 12 mesi. Ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del TUIR, *"in deroga alle regole di determinazione analitica della base imponibile, il reddito di lavoro dipendente prestato fuori dall'Italia, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, da coloro che nell'arco di 12 mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base di retribuzioni convenzionali definite annualmente con Decreto Ministeriale"*²⁵.

Nel caso in cui il periodo sia inferiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi, il reddito prodotto all'estero sarà assoggettato ad una tassazione con le ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Un ulteriore fattore di cui si deve tener conto riguarda l'ipotesi di distacco transnazionale in Paesi extracomunitari, per i quali vige un diverso sistema di tassazione a seconda che si tratti di uno Stato con il quale esiste o meno una convenzione bilaterale.

Ed invero, nel caso di lavoratore fiscalmente residente in Italia distaccato presso un Paese terzo convenzionato, le convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni prevalgono sulla normativa interna e prevedono che i redditi prodotti all'estero siano assoggettati a tassazione esclusivamente in Italia. Pertanto, per le imposte eventualmente versate nello Stato estero, il lavoratore avrà diritto a richiederne il rimborso all'autorità estera competente. Diversa è invece l'ipotesi di distacco di lavoratori in Paesi extracomunitari con i quali non esiste una specifica convenzione contro le doppie imposizioni. In tal caso, ai sensi dell'art. 165 del TUIR, il lavoratore avrà diritto ad un credito per le imposte pagate nel Paese estero, che potrà essere portato in detrazione nella dichiarazione dei redditi²⁶.

Anche dal punto di vista previdenziale rileva la medesima differenza valida ai fini fiscali tra Paesi comunitari, Paesi extracomunitari con i quali esistono convenzioni bilaterali ed extracomunitari non convenzionati.

In via generale, in materia di sicurezza sociale si applica il c.d. principio della territorialità, in base al quale il lavoratore deve essere assicurato nel Paese in cui svolge l'attività lavorativa.

²⁵ Così Soro P., *Tassazione dei redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero*, <http://www.paolosoro.it/news/749/Tassazione-dei-redditi-di-lavoro-dipendente-prodotti-allestero.html>, marzo 2016.

²⁶ L'art. 165 del TUIR prevede, ai commi 4 e 7, che tale detrazione debba essere calcolata nella dichiarazione relativa al periodo d'imposta cui appartiene il reddito prodotto all'estero, a condizione che il pagamento a titolo definitivo avvenga prima della sua presentazione. Qualora l'imposta dovuta in Italia per il periodo d'imposta nel quale il reddito estero ha concorso a formare l'imponibile sia già stata liquidata, si procede a nuova liquidazione tenendo conto anche dell'eventuale maggior reddito estero, e la detrazione si opera dall'imposta dovuta per il periodo d'imposta cui si riferisce la dichiarazione nella quale è stata richiesta. Se è già decorso il termine per l'accertamento, la detrazione è limitata alla quota dell'imposta estera proporzionale all'ammontare del reddito prodotto all'estero acquisito a tassazione in Italia.

L'istituto del distacco transnazionale, tuttavia, costituisce una deroga a tale principio e, nel caso di rapporti con Stati terzi, è regolato dalle convenzioni bilaterali di sicurezza sociale stipulate al fine di evitare la doppia imposizione contributiva.

Nelle ipotesi di distacco di lavoratori in ambito comunitario, o comunque all'interno degli Stati dello Spazio Economico Europeo, il raccordo tra i diversi sistemi di sicurezza sociale è disciplinato dai Regolamenti CE n. 883/2004 e n. 987/2009, con il dichiarato intento di *assoggettare le persone che si spostano all'interno della Comunità, al regime di sicurezza sociale di un unico Stato membro, in modo da evitare il sovrapporsi di legislazioni nazionali applicabili.*

Ed invero, l'art. 12 del Regolamento CE n. 883/2004, come modificato dal Regolamento UE n. 465/2012, prevede che al lavoratore subordinato distaccato in uno Stato membro si applichi la legislazione del Paese di provenienza, purché la durata prevedibile dell'attività svolta all'estero non superi i ventiquattro mesi e il lavoratore non sia inviato in sostituzione di un'altra persona distaccata che abbia raggiunto il predetto limite.

Per quanto concerne le ipotesi di distacco in Paesi extracomunitari con i quali esiste una convenzione bilaterale in materia di sicurezza sociale, bisogna operare una distinzione a seconda che la copertura assicurativa riconosciuta sia parziale o integrale.

Il primo caso riguarda le convenzioni che non coprono tutte le voci assicurative previste come obbligatorie nello Stato in cui viene distaccato il lavoratore, per le quali occorrerà integrare la contribuzione nel Paese ospitante. In tal caso si verificherà un frazionamento dell'obbligo contributivo.

Giova ricordare che i contributi riconosciuti come inderogabili dal Legislatore nazionale riguardano le seguenti assicurazioni: IVS, TBC, NASpl, malattia, maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale, fondo di garanzia TFR.

Qualora la convenzione con lo Stato ospitante non garantisca le suddette assicurazioni, dovranno essere versati in Italia, oltre ai contributi previsti dalla convenzione, anche quelli non richiamati dall'accordo ma obbligatori per il Legislatore nazionale; mentre andranno versati allo Stato estero quelli ivi ritenuti obbligatori.

Il secondo caso riguarda invece le convenzioni che forniscono una copertura assicurativa completa e prevedono che il versamento contributivo avvenga solo nello Stato di provenienza, evitando in tal modo l'onere di dover finanziare prestazioni diverse in entrambi i Paesi coinvolti nel distacco.

Al di là delle specificità dei singoli accordi internazionali, ricorrono degli elementi di base comuni a tutte le convenzioni e riguardano: il principio della parità di trattamento tra cittadini dello Stato e cittadini extracomunitari; la possibilità di ottenere il pagamento delle prestazioni previdenziali ed assistenziali nel proprio Paese di residenza anche se a carico di un altro Stato;

l'opportunità di perfezionare i requisiti richiesti per il diritto alle prestazioni, attraverso la totalizzazione dei periodi assicurativi e contributivi, nei limiti previsti dalle leggi nazionali.

Diverso è il caso del distacco transnazionale in un Paese terzo non convenzionato, per il quale invece trova applicazione il principio di territorialità.

In assenza di specifica convenzione, infatti, i contributi previdenziali devono essere versati nello Stato in cui viene svolta la prestazione lavorativa.

Più in particolare, per i lavoratori italiani operanti in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, l'art. 1 del D. l. n. 317/1987, convertito in L. n. 398/1987, prevede che *siano obbligatoriamente iscritti alle seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale, con le modalità in vigore nel territorio nazionale: a) assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti; b) assicurazione contro la tubercolosi; c) assicurazione contro la disoccupazione involontaria; d) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; e) assicurazione contro le malattie; f) assicurazione di maternità.*

Ne consegue che dovranno essere versati in Italia i contributi obbligatori di cui al citato art.1, e nel Paese estero quelli ivi previsti.

Al fine di contenere, per quanto possibile, l'incidenza della doppia imposizione contributiva, l'art. 4 del D.L. n. 317/1987 stabilisce come base di calcolo dell'imponibile previdenziale, per i contributi da versare in Italia, l'utilizzo delle retribuzioni convenzionali determinate annualmente con Decreto del Ministero del Lavoro.

Inoltre, viene prevista una riduzione complessiva del 10% sulle aliquote contributive dovute per invalidità, vecchiaia, superstiti e disoccupazione involontaria, *da utilizzare fino ad esaurimento sulle singole aliquote delle gestioni assicurative interessate, nell'ordine previsto dall'art.1²⁷.*

Qualora la legislazione del Paese estero preveda l'assicurazione obbligatoria contro la malattia, gli infortuni e la malattia professionale, e il datore di lavoro dimostri di aver ottemperato ai relativi obblighi, i medesimi contributi dovuti in Italia possono essere ridotti nella misura corrispondente con Decreto ministeriale.

Per quanto riguarda la modalità di erogazione delle prestazioni, il datore di lavoro distaccante anticipa per conto dell'INPS i trattamenti spettanti al lavoratore, fatta salva la possibilità di ridurre proporzionalmente il trattamento qualora la medesima prestazione venga erogata anche dallo Stato estero, perché rientrante tra le assicurazioni ivi obbligatorie.

Il requisito imprescindibile per la corresponsione dell'indennità di malattia e di maternità, è la trasmissione all'INPS di un certificato medico legalizzato o con apposizione dell'*apostille* da parte dell'autorità consolare competente.

²⁷ Art. 4, D.l. 31 luglio 1987, n. 317, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS".

Tali adempimenti non sono invece ritenuti necessari nelle ipotesi di distacco comunitario, poiché i lavoratori distaccati all'interno dell'UE e dei Paesi SEE percepiscono i trattamenti previdenziali ed assistenziali nella stessa misura e con le medesime modalità dei lavoratori in Italia. Pertanto, sarà sufficiente trasmettere all'INPS un certificato medico senza obbligo di traduzione, e l'ente potrà richiedere gli eventuali controlli medici ed accertamenti all'Istituzione del Paese estero.

Tra gli aspetti del distacco che differiscono a seconda che si tratti di Paesi comunitari, extracomunitari convenzionati ed extracomunitari non convenzionati, rientra l'individuazione della base imponibile ai fini previdenziali.

Nel caso di invio del lavoratore in un Paese terzo non convenzionato, per i contributi da versare in Italia a copertura delle assicurazioni obbligatorie, trova applicazione quanto previsto dalla L. n. 398/1987 in relazione alla determinazione dell'imponibile previdenziale sulla base delle retribuzioni convenzionali; mentre per i contributi da versare nello Stato ospitante si fa riferimento alla legislazione estera.

Per quanto riguarda il distacco svolto presso Paesi convenzionati, l'imponibile previdenziale è determinato sulla base della retribuzione convenzionale per i contributi obbligatori previsti dalla L. n. 398/1987 ma non richiamati dalla convenzione, mentre si fa riferimento alla retribuzione effettiva per i contributi previsti dall'accordo.

A tal proposito, la Circolare INPS n. 87/1994, ha fornito un quadro riassuntivo delle modalità di contribuzione per i lavoratori inviati in Paesi esteri con i quali vigono accordi parziali di sicurezza sociale.

Diverso è invece il caso del distacco presso i Paesi comunitari e dello Spazio Economico Europeo, poiché i contributi devono essere calcolati sulla retribuzione effettivamente erogata, secondo le disposizioni vigenti per i lavoratori operanti sul territorio nazionale; impostazione sulla quale, tuttavia, la dottrina si è divisa²⁸.

Ed invero, alla luce del principio di armonizzazione delle basi imponibili ai fini fiscali e previdenziali, per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale si applicano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.lgs. n. 314/1997, le disposizioni dell'art. 51 del TUIR.

Tale previsione è stata interpretata, a seguito dell'integrazione del suddetto art. 51 con il comma 8-bis, con l'estensione dell'utilizzo delle retribuzioni convenzionali anche al calcolo contributivo previdenziale²⁹.

La Suprema Corte è intervenuta a confermare l'orientamento prevalente nella prassi ministeriale, secondo il quale il comma 8-bis, art. 51 del TUIR, è valido ai soli fini fiscali.

²⁸ Così Cicciù M., Giambanco C., Santarelli P., *Expatriates. Mobilità internazionale dei lavoratori*, in "IPSOA-Guida operative", Wolters Kluwer, 2015.

²⁹ Al riguardo si veda Costa A., *Distacco: utilizzo delle retribuzioni convenzionali*, in "IPSOA- Guida alle Paghe", n. 2/2017, Wolters Kluwer.

Pertanto, per i contributi previdenziali versati in Italia, bisogna utilizzare come base imponibile la retribuzione effettiva, anche al fine di evitare un'eventuale disparità di trattamento nelle prestazioni previdenziali tra lavoratori residenti fiscali in Italia e non, derivante dall'utilizzo delle retribuzioni convenzionali (inferiori a quelle effettive).

A completamento dell'argomento, è doveroso accennare alla disciplina di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro che vuole procedere ad effettuare il distacco del lavoratore, sia in ambito UE che extra UE, deve darne preventiva comunicazione all'INAIL ed assicurare obbligatoriamente il lavoratore ai sensi del citato art. 1, D. l. n. 317/1987.

Dal punto di vista della normativa applicabile, viene riproposta la medesima distinzione valida ai fini previdenziali, tra Paesi comunitari e non.

Nel primo caso, infatti, non sussistono particolari problemi in ordine al sistema di tutele, grazie alla progressiva armonizzazione dei sistemi locali sulla base dei principi comunitari in materia di salute e sicurezza, condotta in ambito UE e del SEE.

Il punto critico che può rilevarsi riguarda semmai l'aspetto prettamente applicativo, poiché non esiste *“un sistema automatico di cooperazione tra servizi ispettivi dei diversi Stati membri: alla libera circolazione dei lavoratori, non corrisponde una competenza degli organi di vigilanza oltre il territorio nazionale. (Si avverte, in tal modo, l'assenza, n.d.r.) di un'autorità sovranazionale cui demandare la funzione di vigilanza”*³⁰.

Dal punto di vista dell'erogazione delle prestazioni, qualora si verificano l'infortunio o la malattia professionale, la modalità di comunicazione all'ente, la durata del trattamento, il periodo di comporto e l'importo dell'indennità, saranno i medesimi previsti per i lavoratori operanti in Italia.

Per quanto concerne il distacco presso Stati terzi, si può utilizzare come punto di riferimento il D.M. n. 51/2012, recante *“Disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza degli uffici all'estero ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”*, che all'art. 5 disciplina le disposizioni applicabili a seconda che si tratti di Paesi dotati di una propria normativa sulla sicurezza o che ne siano privi.

Nella prima ipotesi vige la disciplina locale, seppure nel limite del rispetto dei principi e degli *standard* minimi disposti dalla normativa italiana con il D.lgs. n. 81/2008; nel secondo caso, invece, trova diretta applicazione quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008, tenendo conto delle disposizioni tecniche locali in materia di impiantistica, antisismica, antincendio e di primo soccorso.

³⁰ Federici A., *op.cit.*

4. Modalità operative e comunicazioni obbligatorie per i lavoratori distaccati in Italia da imprese estere

L'art. 10 del D.lgs. n. 136/2016, ha stabilito le procedure da effettuare in caso di distacco transnazionale con invio di lavoratori in Italia ed ha rimesso la definizione delle modalità operative al Decreto Ministeriale 10 agosto 2016.

Nello specifico, a far data dal 26 dicembre 2016, è stato introdotto l'obbligo per l'impresa estera di effettuare la comunicazione preventiva di distacco del personale che intende impiegare in Italia al Ministero del Lavoro, entro le 24 ore del giorno antecedente la data di inizio.

Tale comunicazione deve necessariamente contenere:

- dati identificativi dell'impresa distaccante;
- numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- data di inizio, di fine e durata del distacco;
- luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- dati identificativi del soggetto distaccatario;
- tipologia dei servizi;
- generalità e domicilio eletto del referente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti;
- generalità del referente con poteri di rappresentanza e con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.
- numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale.

Qualunque successiva variazione dovrà essere comunicata entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento modificativo.

La procedura telematica dovrà essere effettuata dal portale del Ministero del Lavoro attraverso l'apposito modello UNI_Distacco_UE, utilizzabile sia per effettuare la comunicazione preventiva, che per eventuali variazioni, ovvero qualora si debba procedere all'annullamento di una comunicazione inviata. I dati contenuti nel modello sono resi accessibili all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, all'INPS e all'INAIL.

Prima di accedere alla procedura, il datore di lavoro distaccante dovrà registrarsi sul portale www.lavoro.gov.it per ottenere le credenziali di accesso, e successivamente potrà procedere all'invio delle comunicazioni o alla consultazione della propria banca dati con lo storico dei modelli inviati.

Il modello UNI_Distacco_UE deve essere utilizzato anche caso di imprese che distaccano i lavoratori presso proprie unità produttive aventi sede in Italia, o presso imprese appartenenti allo stesso gruppo.

Tale adempimento, rientrante tra gli obblighi di cooperazione amministrativa internazionale, dovrà essere effettuato anche dalle agenzie di somministrazione estere che inviano lavoratori in Italia.

Per quanto concerne il regime sanzionatorio relativo alla tenuta della documentazione e all'omessa presentazione della comunicazione richiesta, l'art. 12 del D.lgs. n. 136/2016 prevede che: la violazione dell'obbligo di comunicazione sia punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato; la violazione dell'obbligo di conservazione, durante il distacco e per due anni dalla sua cessazione, della documentazione relativa al contratto, ai prospetti paga, alla documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni e al certificato circa la legislazione di sicurezza sociale applicabile, è punita con sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato; la violazione dell'obbligo di designare un referente domiciliato in Italia incaricato dal distaccante di esibire, inviare e ricevere atti, nonché di un referente con poteri di rappresentanza, è punita con sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.

In ogni caso, gli importi delle suddette sanzioni non potranno superare i 150.000 euro, e potrà comunque essere applicabile l'istituto della diffida ai sensi dell'art. 13, D.lgs. n. 124/2004.