

**DISTACCO TRANSNAZIONALE: NOTA DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

Su richiesta del “Dipartimento Politiche Europee – Ufficio per il mercato interno la competitività e gli affari generali”, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) sono stati invitati a valutare la possibilità di recepire, nel sistema nazionale italiano, alcune pratiche selezionate dalla Commissione europea tra quelle già adottate in altri Stati membri e mirate a semplificare gli oneri amministrativi a carico dei prestatori di servizio che intendono distaccare il proprio personale nel territorio di Paesi UE diversi da quello di stabilimento (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2021 e n. CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16/2019).

A seguito dei necessari approfondimenti, d'intesa con l'ufficio legislativo del citato dicastero, che si è espresso con nota prot. n. 12890 del 20/12/23 e **fermi restando i chiarimenti già forniti con l'acclusa circolare n. 1 del 15 febbraio 2023**, l'INL, con la nota n. 2401 del 20 dicembre 2023, ha ritenuto opportuno fornire le seguenti indicazioni in merito agli obblighi di cui **all'art. 10, c. 3, lettere a) e b), del d.lgs. n. 136/2016** (il cui testo è riportato in calce; quello dell'intero decreto legislativo, recante: “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»)), è scaricabile al link <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-07-21&atto.codiceRedazionale=16G00152&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=cd5372bd-6d3b-429d-bea2-820fdb276002&tabID=0.2084160166063871&title=bl.dettaglioAtto> ).

«Si ricorda anzitutto che, ai sensi della normativa richiamata, “durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

**a)** conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (riportati in calce, N.d.R.), i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

**b)** designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi”.

Quanto al **primo aspetto**, in ragione delle citate esigenze di semplificazione, si ritiene sufficiente che la documentazione sia messa a disposizione degli organi di vigilanza che ne

facciano richiesta, senza che ciò implichi la necessità di tenerla in loco per tutto il periodo di distacco. Resta evidentemente ferma la necessità di consentire al personale ispettivo una verifica immediata in ordine alla corretta instaurazione del rapporto di lavoro che, come indicato con circ. n. 1/2023, potrà essere dimostrata attraverso una attestazione della richiesta del documento A1 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 3/2016, N.d.R.) all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall'impresa distaccante.

Quanto al **secondo aspetto** va invece chiarito che il soggetto referente che l'impresa distaccante è tenuta a designare per le interlocuzioni con le competenti autorità italiane, non debba necessariamente essere fisicamente presente sul territorio nazionale. Sarà evidentemente sufficiente, come del resto previsto dal D.Lgs. n. 136/2016, la sua domiciliazione Italia nella quale saranno indicati i recapiti ai quali far riferimento sia per eventuali notificazioni che interlocuzioni».

\*\*\*

### **Decreto legislativo 17/7/2016 n. 136**

#### **Art. 10** Obblighi amministrativi

1. L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali

**((al più tardi all'inizio))** del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa distaccante;
- b) numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- c) data di inizio, di fine e durata del distacco;
- d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- e) dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f) tipologia dei servizi;
- g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- h) generalità del referente di cui al comma 4;
- i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione,

in caso di somministrazione transnazionale ove

l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento;

i-bis) nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia.

**1-bis.**

**((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 23 FEBBRAIO 2023, N. 27))**

**1-ter.**

**((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 23 FEBBRAIO 2023, N. 27))**

**1-quater.**

**((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 23 FEBBRAIO 2023, N. 27))**

2. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono definite le modalità delle comunicazioni.

3. Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

b) designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.

4. L'impresa che distacca lavoratori ai sensi del presente decreto ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

### **Decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152**

#### **Art. 1 (Informazioni sul rapporto di lavoro)**

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

All'INPS  
Direzione centrale entrate

All'INAIL  
Direzione centrale rapporto assicurativo

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Alla Provincia autonoma di Bolzano

Alla Provincia autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

e p.c.

Alla Direzione centrale per la tutela,  
la vigilanza e la sicurezza del lavoro

Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione generale dei rapporti di lavoro  
delle relazioni industriali

Direzione generale dell'innovazione tecnologica,  
delle risorse strumentali e dell'innovazione

Oggetto: D.Lgs. n. 136/2016 recante “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»)» – art. 10, comma 3, lett. a) – chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Il D.Lgs. n. 136/2016, in attuazione della Direttiva 2014/67/UE, ha introdotto nel nostro ordinamento specifiche misure volte a prevenire e contrastare le fattispecie di distacco transnazionale non autentico, poste in essere da imprese stabilite in un altro Stato membro o in un Paese extra UE.

In particolare, l'articolo 10, comma 3, lett. a), del citato decreto legislativo ha introdotto un obbligo di conservazione documentale, a carico del datore di lavoro, stabilendo che *“durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di: a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, (...) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile”*.

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si è espresso con nota prot. n. 1314 del 15 febbraio 2023, si ritiene opportuno chiarire la natura della *“documentazione equivalente”* alla predetta *“comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro”*, che dovrà essere oggetto di verifica nel corso dell'attività di vigilanza.

Nella formulazione dell'art. 10, comma 3, lett. a), del D.Lgs. n. 136/2016, il Legislatore italiano ha valutato l'eventualità che altri ordinamenti nazionali non abbiano previsto una *“comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro”*, presente invece nel nostro ordinamento al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso. Per tale motivo, ha introdotto, all'interno del citato articolo, la possibilità di presentare della *“documentazione equivalente”*.

Il riferimento alternativo ad un documento equivalente è stato volutamente inteso dal Legislatore italiano in termini generici, proprio per consentire l'utilizzabilità di qualsiasi documentazione in uso nello Stato membro, in grado di *“tracciare”* il rapporto di lavoro in termini certi, come antecedente o, al più, contestuale all'inizio della prestazione lavorativa.

Ciò premesso, occorre evidenziare che **l'attestazione della richiesta del documento A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall'impresa distaccante può essere individuata fra i documenti equivalenti alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro.**

Difatti, se è vero che l'emissione del modello A1 può intervenire anche in un periodo successivo all'inizio del distacco, con conseguente efficacia retroattiva, d'altra parte la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro in relazione al quale si chiede l'iscrizione previdenziale, indirizzata agli organi pubblici, consente di avere elementi di certezza in ordine alla data di inizio del rapporto di lavoro nello Stato in cui ha sede l'impresa distaccante nonché sui dati del contratto.

Peraltro, il riferimento alla richiesta del modello A1, inoltrata dall'impresa distaccante alla competente Autorità di sicurezza sociale, consente ai prestatori di servizi di adempiere all'obbligo in questione senza dover attendere l'effettiva emissione del modello A1 e senza soffrire di eventuali ritardi da parte delle competenti autorità del paese di stabilimento.

Ne consegue che la previsione di un obbligo di conservazione, per le imprese estere che distaccano lavoratori in Italia, della copia di richiesta di modello A1 inoltrata alle autorità competenti dello Stato di stabilimento – come documento equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro – appare proporzionata alla necessità di assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla direttiva 2014/67/UE e alla direttiva 96/71/CEE e sufficiente in riferimento alla fondamentale esigenza di impedire che la disciplina sul distacco transnazionale possa essere utilizzata per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro nazionale di lavoratori irregolari anziché come strumento di protezione dei diritti dei lavoratori distaccati e della capacità concorrenziale delle imprese dell'Unione.

IL DIRETTORE GENERALE

Paolo PENNESI

DP