

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 24 novembre 2016

Circolare n° 19/2016

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Distacco transfrontaliero in ambito UE e comunicazione preventiva.

Dal 26 dicembre 2016 sarà obbligatorio comunicare il distacco di personale transfrontaliero in ambito UE. Il **D.Lgs n. 136 del 17 luglio 2016**, entrato in vigore in data 22 luglio 2016, ha dato attuazione alla 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»).

SOGGETTI INTERESSATI

Il Decreto specifica che nella definizione di **prestatori di servizi** rientrano questi soggetti:

- Imprese stabilite in uno stato membro dell'Unione Europea;
- Imprese stabilite in uno Stato terzo;
- Agenzie di somministrazione stabilite in uno stato membro.

COMUNICAZIONE PREVENTIVA

In capo alle aziende distaccanti è stato posto l'obbligo di effettuare una **comunicazione alle strutture competenti dei vari Stati** affinché siano tracciati i movimenti del personale distaccato.

Il prestatore di servizi che intenda distaccare un lavoratore **nel nostro Paese** ha l'obbligo di comunicarlo preventivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e di informare quest'ultimo in ordine all'eventuale annullamento e/o variazione di taluni dati riguardanti il distacco. Tali comunicazioni dovranno essere effettuate esclusivamente in modalità telematica, attraverso la **compilazione del modello «UNI_Distacco_UE»**, reso disponibile sul portale del Ministero (www.lavoro.gov.it). Per poter accedere alla nuova procedura di trasmissione, il prestatore di servizi dovrà preventivamente registrarsi al portale del Ministero del Lavoro e ottenere così le proprie credenziali di accesso al sistema. Attraverso le credenziali, il prestatore di servizi potrà inserire nuove comunicazioni di distacco e consultare la propria banca dati contenente i modelli UNI_Distacco_UE già trasmessi. Il Ministero del Lavoro detta, per ogni comunicazione obbligatoria, le modalità di compilazione e di trasmissione da seguire, che vengono qui di seguito riportate.

COMUNICAZIONE PREVENTIVA E COMUNICAZIONE PREVENTIVA POSTICIPATA

La comunicazione preventiva deve essere inviata entro le ore 24:00 del giorno precedente l'inizio del distacco e deve contenere l'indicazione del periodo di esecuzione del distacco, della sede di lavoro e del numero di lavoratori distaccati. Nell'ipotesi di certificata indisponibilità del sistema, la comunicazione preventiva dovrà essere trasmessa entro le ore 24:00 del giorno successivo a quello di ripristino del pieno funzionamento del sistema (Comunicazione preventiva Posticipata). Il modello «UNI_Distacco_UE» dovrà essere compilato in tutti i campi indicati come obbligatori (contrassegnati dal consueto *): per ogni modello il sistema genererà un codice identificativo della comunicazione coerente con la data di sua trasmissione.

ANNULLAMENTO

Utilizzando il medesimo modello è possibile trasmettere comunicazioni di annullamento, che si rendono necessarie in caso di errore inserimento di uno o più "dati essenziali".

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

La comunicazione di annullamento deve essere effettuata entro le ore 24:00 del giorno precedente l'inizio del distacco.

La compilazione di una comunicazione di annullamento si compone di due passaggi:

1. Il compilatore deve indicare il codice identificativo della comunicazione oggetto di annullamento;
2. Il sistema crea una nuova comunicazione utilizzando tutti i dati recuperati da quella oggetto di annullamento.

Infine il sistema procede con l'invio, confermando - di fatto - l'annullamento.

VARIAZIONI

Utilizzando il medesimo modello è possibile comunicare la variazione di alcuni dati "non essenziali" afferenti il lavoratore distaccato. Tali dati sono:

- Data di inizio, di fine e durata del distacco;
- Luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- Tipologia dei servizi (codice ATECO);
- Generalità e domicilio eletto del referente;
- Generalità del referente;
- Numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione.

Tale comunicazione deve essere trasmessa entro le ore 24:00 del quinto giorno successivo alla data del verificarsi dell'evento modificativo.

ATTIVITÀ E LIMITI PER LE IMPRESE

La neo introdotta disciplina introduce l'obbligo di comunicazione in **tutti i casi in cui l'impresa invia un lavoratore di uno stato membro a svolgere la propria attività presso un'altra impresa di un altro stato membro**. Per quanto attiene i profili, volti a garantire il lavoratore, contenuti nell'art. 1, comma 5, del D. Lgs 136/2016, gli stessi si applicheranno anche alle imprese non comunitarie che provvedano al distacco delle loro maestranze. Pare evidente come la volontà di uniformare l'insieme dei diritti del lavoratore vada oltre il concetto di Stato e prenda a parametro il Paese dove la prestazione viene svolta e non quello di provenienza del lavoratore. In materia di condizioni di lavoro e occupazione l'art. 2, lettera e), del D. Lgs n. 136/2016 richiama sia le disposizioni di legge che di contratto collettivo con specifico riferimento all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015 (accordi collettivi siglati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale o, a livello aziendale, dalle loro "Rsa" o alle Rsu, con esclusione, quindi, di contratti sottoscritti da associazioni che non sono tali), sulle seguenti materie:

- **Periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo:** *il richiamo al D.Lgs. n. 66/2003 ed ai trattamenti migliorativi della contrattazione appare evidente;*
- **Durata minima delle ferie annuali retribuite** *(quattro settimane di cui due, a richiesta del lavoratore, consecutive, come si evince dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003);*
- **Trattamenti retributivi minimi**, *compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;*
- **Condizioni di cessione temporanea dei lavoratori;**
- **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** *(D.Lgs. n. 81/2008 e normative di settore particolari);*
- **Provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e puerpere, bambini e giovani** *(D.Lgs. n. 151/2001, D.Lgs. n. 80/2015, D.Lgs. n. 81/2015, legge n. 977/1967, D.Lgs. n. 345/1999, ma anche le disposizioni specifiche in materia di spettacolo, pubblicità, ecc.);*
- **Parità di trattamento fra uomo e donna** *nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.*

SANZIONI

La violazione degli obblighi previsti risulta punita con la sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato, fino ad un massimo di 150.000 euro. Qualora il trasgressore fornisca la prova di un pagamento parziale, gli importi sono dedotti dall'importo complessivo oggetto di esecuzione in Italia se,

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

invece, il pagamento è stato integrale e di ciò ne venga data dimostrazione, l'autorità giudiziaria sospende l'esecuzione e ne dà comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro.

Restiamo a Vostra disposizione per i chiarimenti che Vi dovessero necessitare e porgiamo

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin