



Commissione  
europea



# Guida rapida sul distacco dei lavoratori

---

*L'Europa  
sociale*

Manoscritto completato nel settembre 2019

La Commissione europea, o chiunque agisca in suo nome, declina ogni responsabilità per l'uso dei contenuti della presente pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2020

© Unione europea, 2020

Immagini © Shutterstock

Riutilizzo autorizzato con citazione della fonte.

La politica della Commissione europea in materia di riutilizzo si basa sulla decisione 2011/833/UE (GU L 330 del 14.12.2011, pag. 39).

Per utilizzare o riprodurre foto o altro materiale libero da copyright dell'UE, occorre l'autorizzazione diretta del titolare del copyright.

Print	ISBN 978-92-76-11677-6	doi: 10.2767/229421	KE-01-19-769-IT-C
PDF	ISBN 978-92-76-11653-0	doi: 10.2767/5501	KE-01-19-769-IT-N



## DISTACCO DI LAVORATORI IN UN ALTRO STATO MEMBRO DELL'UE



Un'impresa può prevedere il distacco di lavoratori in un altro Stato membro dell'UE a norma della direttiva sul distacco dei lavoratori<sup>(1)</sup>, qualora si trovi in una delle seguenti situazioni:

- (a) abbia concluso un contratto di servizi con un destinatario della prestazione di servizi operante in un altro Stato membro;
- (b) desideri distaccare un lavoratore presso uno stabilimento o un'impresa **appartenente** al medesimo gruppo nel territorio di un altro Stato membro;
- (c) in quanto impresa di **lavoro temporaneo**, o in quanto **agenzia di collocamento**, intenda distaccare un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di un altro Stato membro.

---

**Il distacco è sempre temporaneo.** L'impresa può distaccare un lavoratore solo per un periodo di tempo limitato e per l'intera durata del distacco deve esistere un rapporto di lavoro.

---

<sup>1</sup> Direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

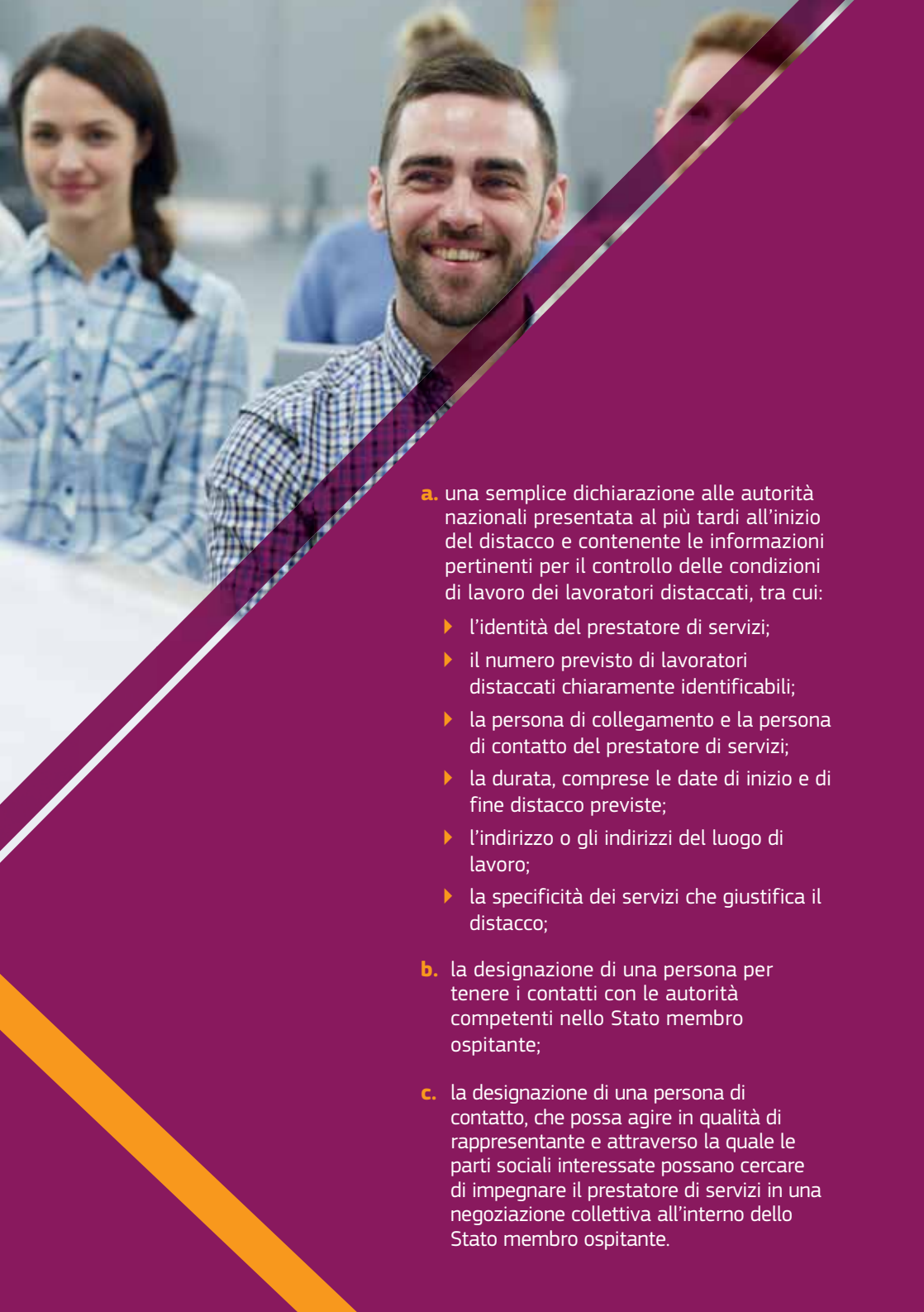


## FORMALITÀ PRIMA DEL DISTACCO

Per quanto concerne la sicurezza sociale, un'impresa che distacchi un lavoratore in un altro Stato membro è tenuta a contattare, ove possibile prima del distacco, l'istituto di sicurezza sociale competente nello Stato membro d'origine. Tale istituto provvede quindi a fornire al lavoratore un attestato A1 (PD A1)<sup>(2)</sup>, che determina quale legislazione nazionale in materia di sicurezza sociale si applicherà al lavoratore durante il distacco.

Al fine di controllare il rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati, gli Stati membri hanno il diritto di richiedere quanto segue prima del distacco:

<sup>2</sup> [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index\\_it.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_it.htm)



- a.** una semplice dichiarazione alle autorità nazionali presentata al più tardi all'inizio del distacco e contenente le informazioni pertinenti per il controllo delle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, tra cui:
- ▶ l'identità del prestatore di servizi;
  - ▶ il numero previsto di lavoratori distaccati chiaramente identificabili;
  - ▶ la persona di collegamento e la persona di contatto del prestatore di servizi;
  - ▶ la durata, comprese le date 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.** la designazione di una persona per tenere i contatti con le autorità competenti nello Stato membro ospitante;
- c.** la designazione di una persona di contatto, che possa agire in qualità di rappresentante e attraverso la quale le parti sociali interessate possano cercare di impegnare il prestatore di servizi in una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante.



## DURATA

### BREVE DURATA

La direttiva sul distacco di lavoratori si applica in tutti i casi, **a prescindere dalla durata del distacco**. Alcune disposizioni comunque non sono applicabili a un distacco di breve durata. Ad esempio, le disposizioni relative alla durata minima dei congedi annuali retribuiti e alla retribuzione non si applicano ai distacchi per lavori di assemblaggio iniziale e/o di prima installazione di un bene (al di fuori del settore edilizio), se il distacco non supera **otto giorni**. In altri casi, la direttiva consente agli Stati membri ospitanti di non applicare alcune delle norme nazionali ai distacchi di breve durata.

Alcuni Stati membri hanno escluso i distacchi di breve durata o di altro tipo da determinati obblighi, in particolare l'obbligo di presentare la dichiarazione prima del distacco.

Le disposizioni attuali non prevedono eccezioni per i viaggi di lavoro. I legislatori stanno tuttavia valutando modalità per rendere le norme meno onerose per i cittadini.

### LUNGA DURATA

Dal 30 luglio 2020 i lavoratori distaccati per periodi superiori **a 12 mesi** (o 18 mesi a seguito di una notifica motivata del datore di lavoro) hanno diritto a tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili in via obbligatoria nello Stato membro ospitante, salvo per le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro. Anche le norme sui regimi pensionistici integrativi di categoria non si applicano ai distacchi di lunga durata.

Per quanto concerne il coordinamento della sicurezza sociale, la durata prevista del lavoro o dell'attività nello Stato membro destinatario non deve superare i **24 mesi** affinché la persona interessata rimanga protetta dalla legislazione in materia di sicurezza sociale dello Stato membro d'origine.





## VIAGGI DI LAVORO

I lavoratori inviati a lavorare temporaneamente in un altro Stato membro, ma che **non vi prestano servizi** non sono lavoratori distaccati. È il caso, ad esempio, dei lavoratori che effettuano viaggi di lavoro (senza prestazione di servizi) o che partecipano a conferenze, riunioni, fiere, corsi di formazione, ecc. Questi lavoratori non sono contemplati nella direttiva sul distacco dei lavoratori, pertanto non sono soggetti agli obblighi amministrativi e alle misure di controllo in vigore per i lavoratori distaccati.

In materia di sicurezza sociale, per qualsiasi attività transfrontaliera inerente al lavoro (comprese le attività considerate viaggi di lavoro) il datore di lavoro è soggetto all'obbligo di darne comunicazione allo Stato membro d'origine, se possibile in anticipo, e di ottenere un attestato A1 (DP A1). Tale obbligo riguarda qualsiasi attività economica, anche se solo di breve durata. Non sono previste eccezioni per i viaggi di lavoro.



### Condizioni di lavoro e di occupazione

La direttiva sul distacco dei lavoratori elenca le condizioni di lavoro e di occupazione che lo Stato membro ospitante è tenuto a riconoscere ai lavoratori distaccati:

- (a)** periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- (b)** durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- (c)** retribuzione<sup>(3)</sup>, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario (la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria);
- (d)** condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
- (e)** sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- (f)** provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, nonché di bambini e giovani;
- (g)** parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- (h)** condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro<sup>(4)</sup>;
- (i)** indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali<sup>(5)</sup>.

<sup>3</sup> Successivamente alla data del 30 luglio 2020: Fino a tale data, "tariffe minime salariali".

<sup>4</sup> Successivamente alla data del 30 luglio 2020.

<sup>5</sup> Successivamente alla data del 30 luglio 2020.





## REMUNERAZIONE

Nel caso dei lavoratori distaccati la retribuzione comprende “tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative [...] nazionali o da contratti collettivi che sono stati dichiarati di applicazione generale”<sup>(6)</sup>.

Il concetto di retribuzione è determinato al livello appropriato, ossia dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro ospitante.

Nel caso dei lavoratori distaccati, sono da considerarsi come retribuzione solo gli elementi applicabili in via obbligatoria a tutti i lavoratori nell'area geografica o nel settore interessati. Si intendono applicabili in via obbligatoria quegli elementi che sono stabiliti da disposizioni legislative nazionali o da contratti collettivi dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili a norma dell'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva.

<sup>6</sup> Successivamente alla data del 30 luglio 2020: Fino a tale data, “tariffe minime salariali”.



## LAVORATORI DISTACCATI TRAMITE AGENZIA INTERINALE

L'agenzia interinale è tenuta a garantire ai lavoratori distaccati per suo tramite almeno le condizioni di lavoro e occupazione di base che si applicherebbero se i lavoratori fossero stati assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice per svolgere lo stesso lavoro, ivi compresi eventuali contratti collettivi al livello dell'impresa.

L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare l'agenzia interinale circa le condizioni di lavoro e di occupazione applicate in materia di condizioni di lavoro e retribuzione.



## FONTI DI INFORMAZIONE

Gli Stati membri hanno l'obbligo di creare e tenere aggiornato un sito web nazionale unico contenente le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione da applicare ai lavoratori distaccati nel loro territorio<sup>(7)</sup>.

Nella maggior parte dei casi, inoltre, l'impresa che prevede il distacco ha un punto di contatto nello Stato membro ospitante: l'impresa con cui è stato firmato il contratto di servizi, l'impresa dello stesso gruppo stabilita nello Stato membro d'origine o l'impresa utilizzatrice. Tale punto di contatto potrebbe essere la prima fonte di informazioni circa le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili durante il distacco.

<sup>7</sup> Unione europea, "Distacco di lavoratori all'estero", [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_it.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_it.htm)



## INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

I datori di lavoro che prevedono il distacco di lavoratori in un altro Stato membro sono tenuti a informarli per iscritto e prima della partenza in merito a quanto segue:

- ▶ la durata del lavoro all'estero;
- ▶ la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- ▶ se del caso, le prestazioni in denaro o in natura pertinenti per gli incarichi all'estero;
- ▶ se del caso, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore.

Dal 1° agosto 2022, occorre fornire anche le seguenti informazioni:

- ▶ il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero;
- ▶ la durata prevista del lavoro all'estero;

- ▶ la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente alla legislazione applicabile dello Stato membro ospitante;
- ▶ se del caso, eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio.

Occorre inoltre indicare il link al sito web ufficiale unico a livello nazionale creato dallo Stato membro ospitante.

Queste informazioni sono obbligatorie almeno per tutti i lavoratori distaccati per un periodo consecutivo superiore a quattro settimane.







## VIAGGIO, VITTO E ALLOGGIO

Il datore di lavoro è tenuto a rimborsare al lavoratore distaccato le spese di viaggio, vitto e alloggio, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali applicabili al rapporto di lavoro, che in genere sono quelle dello Stato membro d'origine.

Gli importi pagati (o i rimborsi effettuati) dal datore di lavoro a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio non rientrano nella retribuzione: il pagamento o il rimborso avviene in aggiunta alla retribuzione.





## NEGOZIAZIONE COLLETTIVA NELLO STATO MEMBRO OSPITANTE

Nei paesi in cui determinate condizioni di lavoro e di occupazione non sono stabilite dalla legislazione (come ad esempio il livello della retribuzione) e neppure di applicazione generale in base a contratti collettivi, il prestatore di servizi può essere contattato dai sindacati dello Stato membro ospitante per avviare una negoziazione collettiva (ad esempio per accordarsi sulla retribuzione dei lavoratori distaccati).

Fatta salva l'autonomia delle parti sociali, in tale situazione rimane applicabile l'articolo 3, paragrafi 1 e 1 bis, e la negoziazione collettiva deve riguardare gli elementi indicati in tali disposizioni.





## OBBLIGHI DI MONITORAGGIO

La direttiva consente allo Stato membro ospitante di imporre:

- ▶ l'obbligo di mettere o mantenere a disposizione e/o di conservare copie cartacee o elettroniche del contratto di lavoro, nonché dei fogli paga, dei cartellini orari e delle prove del pagamento delle retribuzioni, o copie di documenti equivalenti;
- ▶ l'obbligo di fornire una traduzione dei documenti di cui sopra nella lingua ufficiale dello Stato membro ospitante o in qualsiasi altra lingua accettata dallo Stato membro ospitante.

Il datore di lavoro del lavoratore distaccato deve garantire che l'importo pagato al lavoratore durante il periodo di distacco sia almeno equivalente alla retribuzione derivante dall'applicazione delle norme dello Stato membro ospitante. Il raffronto tra l'importo effettivamente pagato al lavoratore e l'importo dovuto conformemente a tali norme si deve basare sulla retribuzione lorda (ossia prima di contributi, deduzioni o imposte).



## RESPONSABILITÀ DI SUBCONTRATTO

Nel settore edilizio deve essere posto in essere un sistema di responsabilità di subcontratto (per cui s'intenda responsabile il contraente in un rapporto di subcontraenza diretta). Per i restanti settori economici, gli Stati membri hanno facoltà di istituire un sistema di responsabilità di subcontratto non discriminatorio e proporzionato, anche di ampia

portata, che comprenda ad esempio tutti gli elementi della catena di subcontratto o una gamma più ampia di diritti dovuti.

La direttiva consente agli Stati membri di esonerare dalla responsabilità congiunta un contraente che abbia assunto gli obblighi di diligenza definiti dal diritto nazionale.



## DOCUMENTI DA INVIARE DOPO IL DISTACCO

Gli Stati membri possono imporre ai prestatori di servizi l'obbligo di fornire determinati documenti (contratto di lavoro, fogli paga, cartellini orari indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, e prove del pagamento delle retribuzioni) entro un termine ragionevole dopo la fine del periodo di distacco.



## AUTORITÀ EUROPEA DEL LAVORO

L'Autorità europea del lavoro (ELA) è stata istituita dal regolamento (UE) 2019/1149, con il compito di migliorare l'applicazione delle norme dell'UE relative al distacco dei lavoratori da parte delle autorità nazionali; agevolare l'accesso alle informazioni per i cittadini, i datori di lavoro e le parti sociali; fare opera di mediazione tra le amministrazioni nazionali e sostenere la cooperazione tra gli Stati membri su tutte le questioni relative al distacco dei lavoratori.

## **PER CONTATTARE L'UE**

### **Di persona**

I centri di informazione Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l'Unione europea. Potete trovare l'indirizzo del centro più vicino sul sito [https://europa.eu/european-union/contact\\_it](https://europa.eu/european-union/contact_it)

### **Telefonicamente o per email**

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull'Unione europea. Il servizio è contattabile:

- al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori queste chiamate possono essere a pagamento),
- al numero +32 22999696, oppure
- per email dal sito [https://europa.eu/european-union/contact\\_it](https://europa.eu/european-union/contact_it)

## **PER INFORMARSI SULL'UE**

### **Online**

Il portale Europa contiene informazioni sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali: [https://europa.eu/european-union/index\\_it](https://europa.eu/european-union/index_it)

### **Pubblicazioni dell'UE**

È possibile scaricare o ordinare pubblicazioni dell'UE gratuite e a pagamento dal sito <http://publications.europa.eu/it/publications>

Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più esemplari contattando Europe Direct o un centro di informazione locale (cfr. [https://europa.eu/european-union/contact\\_it](https://europa.eu/european-union/contact_it)).

### **Legislazione dell'UE e documenti correlati**

La banca dati EurLex contiene la totalità della legislazione UE dal 1952 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali: <http://eur-lex.europa.eu>

### **Open Data dell'UE**

Il portale Open Data dell'Unione europea (<http://data.europa.eu/euodp/it>) dà accesso a un'ampia serie di dati prodotti dall'Unione europea. I dati possono essere liberamente utilizzati e riutilizzati per fini commerciali e non commerciali.

La presente brochure è stata pensata per fornire una breve sintesi delle norme e degli obblighi europei in materia di distacco dei lavoratori. Nella sua direttiva sul distacco dei lavoratori, l'UE stabilisce una serie di norme sul distacco, ovvero il processo attraverso il quale i datori di lavoro inviano i propri dipendenti a svolgere un servizio in un altro Stato membro dell'UE su base temporanea. Questa guida sintetica fornisce tutte le informazioni essenziali sul processo di distacco, dalle formalità prima del distacco fino ai documenti da inviare dopo il distacco. Riassume anche i punti chiave della direttiva in relazione ad aspetti pratici quali durata, spese di viaggio e retribuzione. La presente pubblicazione è disponibile sia in formato cartaceo, sia in formato digitale.

Puoi scaricare le nostre pubblicazioni o abbonarti gratis su

[ec.europa.eu/social/publications](https://ec.europa.eu/social/publications)

Se desideri essere regolarmente aggiornato sulla direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, e ricevere la newsletter digitale gratuita dell'Europa sociale Social Europe e-newsletter, iscriviti su

[ec.europa.eu/social/e-newsletter](https://ec.europa.eu/social/e-newsletter)



Social Europe



EU\_Social



Ufficio delle pubblicazioni  
dell'Unione europea