# Distacco di lavoratori somministrati in Italia: obblighi e sanzioni - Infografica

Sono stati definiti gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavori, prestatori di servizi, al Ministero del Lavoro in relazione ai lavoratori distaccati in Italia. In particolare, le novità riguardano la comunicazione preventiva di distacco e ogni sua variazione successiva nonché la comunicazione della notifica motivata per i distacchi di lunga durata. Come e in quali tempi vanno assolti i nuovi adempimenti? Quali sanzioni rischia il datore di lavoro che non adempie?

In caso di **doppio distacco** o **distacco a catena di lavoratori somministrati**, il D.Lgs. n. 122/2020 ha disposto un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati, nonché l’ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Si tratta della fattispecie in cui i lavoratori somministrati da una agenzia ad una impresa utilizzatrice avente sede nel medesimo o in un altro Stato membro siano inviati a rendere la prestazione lavorativa presso un’altra impresa – c.d. destinataria – avente sede in un ulteriore Stato membro.

Al riguardo, va innanzitutto tenuto presente che, nel caso in cui il lavoratore sia distaccato in Italia in esecuzione di una **prestazione di servizi di somministrazione** intercorrente tra due soggetti, ovvero l’agenzia estera (impresa distaccante), avente sede in uno altro Stato membro e l’impresa utilizzatrice (soggetto distaccatario) avente sede in Italia, l’agenzia straniera può somministrare in Italia purchè in possesso di autorizzazione equivalente a quanto previsto ***dall’art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, rilasciato dalle competenti autorità dello Stato di provenienza.***

## **Distacco a catena in ingresso**

Si realizza un distacco a catena in ingresso quando i lavoratori somministrati vengono **impiegati in Italia** su richiesta di una impresa utilizzatrice avente sede in uno Stato membro diverso dall’Italia che intrattiene il rapporto commerciale con l’agenzia di somministrazione avente sede nello stesso Stato membro della utilizzatrice o in altro Stato membro.

L’impiego del lavoratore in Italia avviene invece in esecuzione di un ulteriore e diverso rapporto commerciale che l’impresa utilizzatrice intrattiene con una impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa).

|  |
| --- |
| **N.B.** Il rapporto commerciale intercorrente tra l’utilizzatore e il destinatario della prestazione di lavoro non può consistere nella somministrazione di manodopera per il divieto di doppia somministrazione. |

Il lavoratore somministrato può essere inviato in Italia fin dal primo momento o anche in seguito ad un periodo di lavoro prestato presso l’impresa utilizzatrice estera.

Il distacco a catena è legittimo e sussistono i seguenti **requisiti**:

- il distacco deve originare necessariamente da una prestazione di servizi di somministrazione di lavoro (primo anello della catena);

- l’agenzia di somministrazione e l’impresa utilizzatrice possono aver sede presso lo stesso Stato membro o in Stati membri differenti, in ogni caso diversi dall’Italia;

- ***il rapporto commerciale in virtù del quale il lavoratore fa il proprio ingresso in Italia (secondo anello della catena) non può essere una somministrazione di manodopera, ma deve trattarsi di un rapporto commerciale di diversa natura, rientrante nella più vasta accezione di prestazione transnazionale di servizi che può consistere, ad esempio, in un contratto di appalto/subappalto oppure*** ***in un distacco infragruppo o presso filiale dell’impresa utilizzatrice, con sede in Italia.***

## **Distacco a catena in uscita**

Il distacco a catena in uscita dall’Italia è quello in cui l’impresa con sede in Italia, utilizzatrice di lavoratori somministrati da agenzia stabilita in uno Stato membro, invia gli stessi presso un terzo e differente Stato membro in esecuzione di una prestazione di servizi che, anche in questo caso, non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro.

I distacchi in uscita soggiacciono alla normativa del paese in cui la prestazione lavorativa è resa: **obblighi informativi**a carico dell’impresa utilizzatrice con sede in Italia nei confronti dell’agenzia di somministrazione.

## **Obblighi e responsabilità**

In entrambi i casi esaminati il lavoratore è considerato distaccato dall’agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro: nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in altri SM, il soggetto distaccante responsabile del **trattamento economico e normativo** e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell’agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sulla quale ricadono i relativi obblighi (obbligo comunicazione distacco, nomina referenti in Italia, obbligo di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli).

|  |
| --- |
| **N.B.** La disciplina introdotta trova applicazione solo alle agenzie di somministrazione stabilite in un paese UE, restando escluse tutte le imprese di fornitura di manodopera aventi sede in Paesi extra UE. |

**L’invio in Italia del lavoratore somministrato deve essere comunicato dall’agenzia di somministrazione straniera entro le ore 24 del giorno antecedente l'invio mediante l’utilizzo del Modello UNI – Distacco UE disponibile sulla piattaforma dedicata.**

**Per la violazione del richiamato obbligo trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, prevista all’art. 12, comma 1.**

**In tali casi la comunicazione dovrà recare anche i “dati identificativi dell’impresa utilizzatrice” – situata in uno Stato membri diverso dal nostro Paese – “che invia lavoratori in Italia” ai sensi della nuova lettera i-bis) introdotta al comma 1 dell’art.10.**

**In caso di distacco a catena in uscita, l’impresa utilizzatrice italiana che invia i lavoratori presso altra impresa avente sede in un diverso Stato membro deve informare “senza ritardo” l’agenzia di somministrazione straniera che il medesimo personale sarà inviato presso altra impresa non ubicata nel nostro Paese.**

**La violazione di tale obbligo comporta l’applicazione della sanzione amministrativa da un minimo di 180 euro a un massimo di 600 euro per ciascun lavoratore interessato.**

## **Nuovo modello di comunicazione**

Per consentire all’agenzia di somministrazione di adempiere all’obbligo di comunicazione nei termini prescritti dalla norma, l’impresa utilizzatrice deve comunicare all'agenzia di somministrazione straniera, prima dell’invio del lavoratore, i seguenti dati:

- numero e generalità dei **lavoratori distaccati in Italia**;

- data **inizio e fine distacco**;

- **luogo di svolgimento** della prestazione di servizi;

- **tipologia dei servizi**.

L’impresa utilizzatrice straniera deve consegnare copia all’impresa italiana, destinataria finale della prestazione, della informativa resa all’agenzia di somministrazione e della sua trasmissione, affinché la stessa possa esibirla agli organi di controllo.

La violazione ad opera dell’impresa utilizzatrice di tale obbligo di consegna è punita con la sanzione da 180 a 600 euro per ciascun lavoratore interessato.

## **Impresa utilizzatrice italiana**

Nelle ipotesi di:

- **somministrazione di lavoratori** da parte di una agenzia per il lavoro stabilita in un altro Stato membro presso una impresa utilizzatrice con sede o unità produttiva in Italia,

- **invio in Italia**, nell’ambito di una fattispecie di c.d. distacco a catena in entrata, di lavoratori somministrati da parte di una impresa utilizzatrice – intermedia – con sede in uno Stato membro comunque diverso dall’Italia

l’impresa italiana deve comunicare all’agenzia di somministrazione straniera, da cui dipendono i lavoratori distaccati, le **condizioni di lavoro e di occupazione** da applicare, comunque non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Per l’intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione l’impresa italiana è tenuta a conservare **copia dell’informativa** tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l’esibizione agli organi di vigilanza.

La mancata esibizione agli organi di vigilanza della copia della suddetta informativa e della relativa trasmissione espone l’impresa italiana alla **sanzione amministrativa** da un minimo di 500 euro a un massimo di 1.500 euro di cui all’art. 12, comma 3-bis.

|  |
| --- |
| **N.B.** Nelle ipotesi di distacchi a catena, l’ingresso dei lavoratori in Italia per effetto di un ulteriore rapporto commerciale di somministrazione deve considerarsi illecito. |

Laddove l’operazione commerciale sia di fatto riconducibile ad una mera somministrazione di manodopera, la stessa risulterà essere contraria a norma imperativa. Ai fini di tale controllo è sufficiente verificare l’eventuale natura fittizia dell’impresa appaltatrice o la forza lavoro in organico, il cui numero esiguo potrebbe sistematicamente comportare il ricorso alla manodopera fornita da agenzie di somministrazione.

***E’ inoltre assolutamente necessario acquisire i certificati “A1”*** che attestano l’iscrizione del lavoratore al sistema previdenziale del paese di provenienza.

**In questa infografica, si riassumono gli obblighi informativi e le sanzioni per i distacchi di lavoratori dall’estero in Italia**.