



**Distacco transnazionale in UE:  
obblighi per trasferite e distacchi in  
Area UE**

**Lavinia Aiosa – Global Mobility & EU Posting Manager**

# Agenda



- ❖ Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori
- ❖ Il distacco transnazionale in Francia
- ❖ Il distacco transnazionale in Spagna
- ❖ Il distacco transnazionale in Germania



# **Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori**

# Il distacco transnazionale dei lavoratori: evoluzione normativa



## Direttiva 96/71/CE

- Art. 1: Individuazione di tre diverse tipologie di distacco
- Art. 2: Definizione di lavoratore distaccato
- Art. 3: Standard minimi di tutela da garantire ai lavoratori distaccati

## Direttiva di modifica (UE) 2018/957

- Art. 1, c.1, lett.a: Introduzione del principio di piena equiparazione
- Art. 1, c.1, lett.a: Estensione delle tutele da garantire ai lavoratori distaccati
- Art. 1, c.1, lett.b: Introduzione del concetto di distacco di lunga durata

## Direttiva 2014/67/UE

- Promuove l'applicazione e l'attuazione della Direttiva Madre
- Art. 9, c.1: Introduzione obblighi amministrativi (notifica, nomina rappresentante, conservazione documentale, traduzione)
- Art. 20: Introduzione di misure di controllo e sistemi sanzionatori

## Direttiva (UE) 2019/1152

- Garantire che tutti i lavoratori dell'Unione fruiscono di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità

# Direttiva UE 2019/1152 e «Decreto trasparenza»



## Direttiva UE 2019/1152

La Direttiva ha come scopo quello di stabilire per gli Stati membri prescrizioni minime comuni nella comunicazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni applicabili, con l'obiettivo di promuovere un'occupazione più trasparente e prevedibile.



## D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104

Introduce disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori, novellando le prescrizioni previste dal D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

# Direttiva UE 2019/1152 e «Decreto trasparenza»

Per quanto attiene alle prestazioni di lavoro all'estero, il D. Lgs n. 104/2022 introduce una **nuova formulazione dell'art. 2 del D. Lgs. N. 152/1997**:

## Comma 1

Il datore di lavoro che distacca **in uno Stato membro o in uno Stato terzo** un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) **la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;**
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco

## Comma 2

Al lavoratore che è inviato in **missione** in un altro Stato membro o in un paese terzo **per un periodo superiore a quattro settimane consecutive**, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).

# Invio di personale in UE: obblighi amministrativi e condizioni di lavoro



Notifica preventiva alle autorità locali



Nomina di un referente locale



Conservazione documentale



Rispetto delle condizioni di lavoro e occupazione



Fornire per iscritto informazioni circa la retribuzione corrisposta conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante



Modello A1





# **Il distacco transnazionale in Francia**

# Distacco di lavoratori in Francia: le dimensioni del fenomeno



Nel 2021 – escludendo il trasporto su strada – c.ca 200.000 lavoratori sono stati distaccati in Francia da un datore di lavoro straniero, per un totale di **615.000** distacchi verso la Francia.

Questi lavorano principalmente nell'edilizia (45%) e nell'industria (28%).

Durata media dei distacchi: c.ca 100 giorni.



## Distacchi da Italia a Francia - A1 emessi ai sensi dell'articolo 12 del reg. 883/2004

2018: 37.088

2019: 46.034

2020: n.d.

2021: 52.005

### Fonti:

- Report on A1 portable Documents issued in 2018;
- Report on A1 portable Documents issued in 2019;
- Report on A1 portable Documents issued in 2020;
- Report on A1 portable Documents issued in 2021;
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) – analyses travailleurs détachés 2021

# Francia: overview



## Obblighi di legge

Ai sensi del Codice del Lavoro francese, chi distacca personale in Francia ha l'obbligo di:

- inviare una **notifica preventiva** prima dell'inizio del distacco;
- nominare una **persona di contatto** verso le autorità locali;
- rispettare le **condizioni di lavoro** previste per localmente.



## Documentazione da conservare

Il datore di lavoro o il suo rappresentante devono **conservare** per tutta la durata del distacco **la relativa documentazione**, tra cui: certificato di distacco previdenziale, copia della notifica, contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, documentazione circa l'orario di lavoro.



## Sanzioni

Le sanzioni per il mancato invio della notifica o per la violazione dell'obbligo di presentazione della documentazione tradotta variano da € 4.000 a € 8.000 euro sino ad un massimo di € 500.000. In casi particolarmente gravi (ad esempio violazione degli obblighi salariali) sono previste sanzioni sia amministrative che penali (reclusione fino a 3 anni e multe fino a € 225.000), oltre che l'inserimento in una black-list.



## Rischi di ispezione

Il controllo dei distacchi transnazionali mobilita diversi organismi di controllo, in base alle loro competenze. L'ispettorato del lavoro è incaricato della verifica degli adempimenti sul distacco transnazionale.

Verifiche circa il personale in distacco avvengono spesso a seguito di controlli fiscali presso le società francesi ospitanti o a seguito di controlli sulle condizioni di sicurezza dei cantieri.

# Francia: esenzioni



- partecipanti in qualità di visitatori o espositori a una fiera o un salone professionale senza prestazione di servizio;
- partecipanti a seminari, convegni, forum scientifici, professori e dottorandi che occasionalmente tengono lezioni per periodi che in ogni caso non superino i 12 mesi;
- c.d. "distacco per conto proprio" (art. L.1262-1 del Codice del Lavoro): è riferito ad un distacco effettuato per conto del datore di lavoro senza che vi sia un contratto tra questo e un beneficiario. Il distacco per conto proprio corrisponde a situazioni in cui: non vi è alcun cliente per il quale viene prestato un servizio; il distacco è effettuato per il solo ed esclusivo conto del datore di lavoro; il dipendente distaccato non è sotto la gestione di un'entità ospitante. L'attività in Francia deve essere svolta per il solo ed esclusivo conto del datore di lavoro estero e il dipendente non deve in nessun caso svolgere un lavoro o una missione per conto o a favore dell'azienda che lo ospita in Francia;
- artisti (spettacoli dal vivo, produzioni cinematografiche e audiovisuali);
- atleti (inclusi giocatori, arbitri, delegazioni ufficiali);
- apprendisti/tirocinanti inviati per formazione teorica o pratica, a completamento di un accordo tripartito tra l'apprendista, la società e una terza parte o nel caso in cui la presenza del tirocinante in Francia non sia legata al completamento di una prestazione di servizi.



# Francia: casi pratici 1/2

**Invio di un dipendente, cittadino italiano, da parte di una società italiana presso cliente in Francia**

**Scopo assegnazione:**  
Attività di supervisione presso un cantiere

**Settore:**  
Costruzioni

**Durata prevista:**  
1 settimana

L'assegnazione della risorsa deve essere anticipata dalla richiesta di **modello di distacco previdenziale A1**.



## Notifica preventiva

Prima dell'inizio del distacco, il datore di lavoro straniero distaccante ha l'obbligo di inviare la dichiarazione preventiva all'Ispettorato del Lavoro attraverso il portale SIPSI.



## Nomina rappresentante

Per tutta la durata del distacco, un rappresentante nominato dal datore di lavoro distaccante ha l'obbligo di mantenere i rapporti con le autorità ispettive e di inoltrare la documentazione necessaria, qualora richiesta.



## Conservazione documenti

La documentazione relativa al distacco (es. contratto di lavoro, prospetti paga, prospetti orari, documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, certificato A1, comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro) deve essere tradotta in francese e conservata durante tutto il periodo di distacco.



## Applicazione "nocciolo duro" (12 mesi + 6)

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.



## BTP Card

Il datore di lavoro i cui dipendenti eseguono, dirigono o organizzano, anche a titolo occasionale, secondario o accessorio, lavori edili e pubblici è tenuto a chiedere una carta di identificazione professionale (carta BTP) per i lavoratori dipendenti interessati.

# Francia: casi pratici 2/2

**Invio di un dipendente, cittadino italiano, presso società dello stesso gruppo in Francia**



## Notifica preventiva

Prima dell'inizio del distacco, il datore di lavoro straniero distaccante ha l'obbligo di inviare la dichiarazione preventiva all'Ispettorato del Lavoro attraverso il portale SIPSI.

Scopo assegnazione:  
Gestione nuova BU



## Nomina rappresentante

Per tutta la durata del distacco, un rappresentante nominato dal datore di lavoro distaccante ha l'obbligo di mantenere i rapporti con le autorità ispettive e di inoltrare la documentazione necessaria, qualora richiesta.

Settore:  
Automotive



## Conservazione documenti

La documentazione relativa al distacco (es. contratto di lavoro, prospetti paga, prospetti orari, documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni, certificato A1, comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro) deve essere tradotta in francese e conservata durante tutto il periodo di distacco.

Durata prevista:  
2 anni



## Applicazione "nocciolo duro" (12 mesi + 6)

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.

L'assegnazione della risorsa deve essere anticipata dalla richiesta di **modello di distacco previdenziale A1**.



## Applicazione legislazione francese (ulteriori 6 mesi)

Al lavoratore si applicano tutte le disposizioni del Codice del Lavoro francese e del contratto collettivo applicabile, ad eccezione delle condizioni che disciplinano la cessazione del rapporto di lavoro, le clausole di non concorrenza e regimi pensionistici integrativi.

# Francia: sanzioni



In caso di mancato rispetto degli obblighi di notifica da parte del datore di lavoro (articolo L.1264-1 del Codice del Lavoro) è prevista una sanzione di **€ 4.000** per ciascun lavoratore in distacco e di **€ 8.000** in caso di violazione ripetuta entro due anni dalla prima sanzione. L'importo massimo della sanzione non può superare € 500.000.

L'inadempimento dell'obbligo di presentazione dei documenti tradotti in francese è passibile di un'ammenda amministrativa fino a **€ 4.000** per ogni lavoratore distaccato (**€ 8.000** in caso di reiterazione entro un termine di due anni) entro un limite complessivo di € 500.000.

L'ostacolo allo svolgimento degli incarichi di un agente di controllo dell'ispettorato del lavoro costituisce un reato punito con una pena di reclusione di un anno e un'ammenda di € 37.500.

In caso di violazione degli obblighi salariali, violazione intenzionale nella compilazione delle buste paga sono previste sia sanzioni amministrative che penali (fino a 3 anni di reclusione e una penale di € 45.000 (€ 225.000 in caso di entità giuridica) ed esclusione da procedure di gara e registrazione in una **blacklist** ed interruzione dell'erogazione di sovvenzioni pubbliche ed esclusione dalle gare pubbliche fino a 6 mesi.

# Le condizioni di lavoro dei distaccati in Francia: la remunerazione



Ai sensi della normativa francese, le indennità pagate in connessione del distacco (expatriation allowance, COLA, FSP) possono essere prese in considerazione ai fini della verifica del rispetto dello standard retributivo purché non siano pagate a titolo di risarcimento delle spese di viaggio, vitto e alloggio.



La natura non risarcitoria delle indennità di distacco deve essere **chiaramente desumibile** pena la riqualificazione di tali emolumenti a rimborso spese e conseguente esclusione ai fini del calcolo.



Ai fini dell'individuazione del minimo salariale andrà individuato il contratto collettivo esteso applicabile considerando il tipo di attività di lavoro svolto in Francia, il luogo di svolgimento, l'anzianità di servizio e il livello di inquadramento del lavoratore.

# Esempio pratico di comparazione salariale in caso di distacco in Francia

Esempio:

- Lavoratore assunto in Italia inviato dal proprio datore di lavoro presso un cliente in Francia per svolgere attività di manutenzione di macchinari;
- Il lavoratore sarà chiamato a soggiornare in Francia per un mese, con 22 giorni di lavoro effettivo in Francia;
- L'orario di lavoro settimanale previsto è di 40 ore;
- Il lavoratore in Italia è inquadrato come operaio livello C2 CCNL Metalmeccanico industria;

Analisi preventiva al distacco (prima di inviare la dichiarazione SIPS):

**Step numero 1: identificare il contratto o l'accordo collettivo esteso di categoria applicabile tenendo conto del lavoro svolto in Francia dal dipendente distaccato**

**Step numero 2: identificare gli standard retributivi minimi previsti all'accordo collettivo esteso applicabile in Francia tenendo conto delle disposizioni francesi in tema di orario di lavoro e raffrontarli con quanto pagato dall'Italia**

**Step numero 3: integrare, laddove necessario, il trattamento economico pagato al lavoratore distaccato ai fini del rispetto delle disposizioni di legge francesi**

# Esempio pratico di comparazione salariale in caso di distacco in Francia



## Italia

CCNL Metalmeccanico Industria Operaio – livello C2	
Retribuzione lorda per la categoria professionale e in base all'anzianità	<b>1745,75 €</b>
(Retribuzione oraria € 9,84)	
Indennità di vitto e alloggio	<b>500,00 €</b>

## Francia

Convention Collective Métallurgie – Haute-Garonne et Midi-Pyrénées – IDCC 1059 Livello IV, scaglione 3, coeff. 285	
Importo mensile lordo della retribuzione da corrispondere al lavoratore in applicazione della legge, delle clausole contrattuali e del contratto di lavoro applicabile in Francia	<b>2.002,00 €</b>
(Retribuzione oraria € 13,20)	
Ipotizzando che il CCNL applicabile preveda tassi di maggiorazione identici a quelli previsti dalla legge (25% per le ore tra la 36° alla 43° e 50% a partire dalla 44°)	<b>362,99 €</b>

## Attenzione:

1. In Francia l'orario settimanale di lavoro legale e previsto dal CCNL applicabile nel caso di specie è di 35 ore;
2. La retribuzione oraria italiana è calcolata considerando il coefficiente 173 (40 ore settimanali);
3. Ogni ora settimanale lavorata in Francia successiva alla 35° è da considerarsi come lavoro straordinario;
4. Nell'esempio proposto, ai fini del calcolo della retribuzione oraria francese è considerato il coefficiente 151,67 e le ore successive alla 35° sono maggiorate secondo i tassi previsti dalla normativa locale.

# Esempio pratico di comparazione salariale in caso di distacco in Francia



Totale dovuto in applicazione della legislazione francese: 2.364,99 euro

Retribuzione: 2.002,00 €

Overtime: 362,99 €



Totale pagato in applicazione della legislazione italiana: 1.745,25 euro + spese professionali per 500 euro

Retribuzione: 1.745,25 €

619,74 €

1. Dovrà essere corrisposta un'indennità specifica per il distacco pari ad euro 619,74, destinata a compensare la differenza tra la retribuzione pagata in Italia e quella dovuta ai sensi della legislazione francese.
2. Quanto pagato dall'Italia a titolo di rimborso spese trasferta (500 €) non può essere preso in considerazione ai fini della verifica del raggiungimento del livello salariale francese.



# **Il distacco transnazionale in Spagna**

# Spagna: overview



## Obblighi di legge

Ai sensi della normativa locale, chi distacca personale in Spagna ha l'obbligo di:

- inviare una **notifica preventiva** all'inizio del distacco;
- nominare una **persona di contatto** ed un **sogetto** che rappresenti il datore di lavoro **presso le parti sociali**;
- rispettare le **condizioni di lavoro** previste per i lavoratori locali.



## Documentazione da conservare

Il datore di lavoro o il suo rappresentante devono **conservare** per tutta la durata del distacco **la relativa documentazione**, tra cui: il certificato di distacco previdenziale, il contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, documentazione circa l'orario di lavoro. I documenti devono essere conservati per 5 anni successivi al termine del distacco.



## Sanzioni

Le sanzioni in Spagna si dividono:

- **Violazioni minori** 70 – 750 €: carenze formali nella notifica
- **Violazioni gravi** 751 – 7.500 €: invio tardivo della notifica, mancata conservazione dei documenti o documentazione non tradotta
- **Violazioni molto gravi** 7.501 – 225.018 €: assenza di comunicazione di distacco, falsificazione o occultamento di dati, distacco non genuino.



## Rischi di ispezione

L'Ispettorato del Lavoro è incaricato della verifica degli adempimenti sul distacco transnazionale.

Verifiche circa il personale in distacco possono avvenire a seguito di controlli fiscali presso le società distaccatarie o di controlli sulle condizioni di sicurezza dei cantieri.

# Spagna: obbligo di notifica

Il datore di lavoro che distacca lavoratori in Spagna nell'ambito di una prestazione di servizi deve notificare il distacco, prima dell'inizio dell'assegnazione e indipendentemente dalla sua durata, all'Autorità del Lavoro della Comunità Autonoma in cui si svolge la fornitura di servizi. **La procedura di notifica dei distacchi è stabilita da ciascuna Comunità Autonoma**. Se i servizi vengono erogati presso le città autonome di Ceuta e Melilla, le informazioni sul distacco devono essere indirizzate ai dipartimenti del lavoro e dell'immigrazione delle rispettive delegazioni governative.

Inicio > Secretaría de Estado de Empleo > Empleo, Relaciones Laborales y Convenios Colectivos > Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional > Datos de contacto de las autoridades laborales a efectos de información sobre las condiciones de trabajo y comunicación de desplazamiento

Datos de contacto de las autoridades laborales a efectos de información sobre las condiciones de trabajo y comunicación de desplazamiento

Andalucía	Aragón
Principado de Asturias	Illes Balears
Canarias	Cantabria
Castilla-La Mancha	Castilla y León
Cataluña	Extremadura
Galicia	La Rioja
Comunidad de Madrid	Región de Murcia
Navarra	País Vasco
Comunidad Valenciana	Ciudad de Ceuta
Ciudad de Melilla	

**Destacados**

- Gabinete de Comunicación
- Empleo Público
- Portal de Transparencia
- Estadísticas
- Publicaciones
- Igualdad de género
- Atención al Ciudadano
- Lo más buscado
- Información más solicitada

# Spagna: esenzioni



Ai sensi dell'articolo 5, comma 3 della legge 45/99 sul distacco dei lavoratori, il datore di lavoro che distacca dipendenti in Spagna nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi è tenuto a informare l'autorità del lavoro della Comunità autonoma in cui devono essere prestati i servizi, prima dell'inizio del distacco e indipendentemente dalla sua durata. Ad ogni modo, a meno che l'azienda non sia un'agenzia di lavoro interinale o non rientri all'interno del settore costruzioni, non è necessario comunicare il distacco se la sua durata non supera gli otto giorni.

Si noti che la norma in questione non specifica se il limite di 8 giorni debba essere considerato per distacco, per lavoratore, per progetto né per anno.

Rimane in ogni caso fortemente consigliabile procedere con la notifica preventiva, al fine di garantire maggiori tutele per il dipendente distaccato.



**NB. per le società appartenenti al settore costruzioni, vige anche l'obbligo di iscrizione al Registro delle Imprese (REA).**

# Spagna: casi pratici 1/2

**Assegnazione di un lavoratore italiano da parte di una società italiana presso un'azienda cliente in Spagna (Valencia)**



## Notifica preventiva

Il datore di lavoro che distacca lavoratori in Spagna nell'ambito di una prestazione di servizi deve notificare il distacco, prima dell'inizio dell'assegnazione, all'Autorità del Lavoro della Comunità Autonoma in cui si svolge la fornitura di servizi (Valencia: **Generalitat Valenciana**)

Scopo assegnazione:  
Supervisione SAL



## Nomina rappresentante

La società straniera deve nominare un rappresentante che funga da collegamento con le autorità locali e in qualità di rappresentante del datore di lavoro straniero in merito a qualsiasi questione lavorativa correlata al distacco.

Settore:  
Costruzioni



## Conservazione documenti

Contratto di lavoro o altra documentazione circa le condizioni di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, registro ore di lavoro, permesso di lavoro (ove richiesto), certificato A1 devono essere tradotti in spagnolo e conservati in Spagna.

Durata prevista:  
1 mese



## Iscrizione REA

Per le società appartenenti al settore **costruzioni**, vige l'obbligo di iscrizione al [Registro delle Imprese](#) (REA).

L'assegnazione della risorsa deve essere anticipata dalla richiesta di **modello di distacco previdenziale A1**.



## Applicazione "nocciolo duro"

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.

# Spagna: casi pratici 2/2

**Assegnazione di un lavoratore italiano da parte di una società italiana presso una società spagnola del gruppo**

Scopo assegnazione:  
Assegnazione CFO

Settore:  
Automotive

Durata prevista:  
3 anni

**Modello di distacco previdenziale A1:** in caso di assegnazione la cui durata prevista sia dal principio superiore a 24 mesi, le autorità dei due Paesi dovranno accordarsi circa il regime previdenziale applicabile (A1 ex art. 16).



## Notifica preventiva

Il datore di lavoro che distacca lavoratori in Spagna nell'ambito di una prestazione di servizi deve notificare il distacco, prima dell'inizio dell'assegnazione, all'Autorità del Lavoro della Comunità Autonoma in cui si svolge la fornitura di servizi.



## Nomina rappresentante

La società straniera deve nominare un rappresentante che funga da collegamento con le autorità locali e in qualità di rappresentante del datore di lavoro straniero in merito a qualsiasi questione lavorativa correlata al distacco.



## Conservazione documenti

Contratto di lavoro o altra documentazione circa le condizioni di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, registro ore di lavoro, permesso di lavoro (ove richiesto), certificato A1 devono essere tradotti in spagnolo e conservati in Spagna.



## Applicazione "nocciolo duro" (12 mesi + 6)

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.



## Applicazione legislazione spagnola (ulteriori 18 mesi)

Al lavoratore si applicano integralmente le condizioni di lavoro e occupazione previste in Spagna, ad eccezione delle condizioni che disciplinano la cessazione del rapporto di lavoro, le clausole di non concorrenza e regimi pensionistici integrativi.

# Spagna: sanzioni



## **Violazioni minori: € 70 - € 750**

- i. Carenze formali nella notifica di distacco
- ii. Mancata segnalazione in modo tempestivo e corretto di infortuni sul lavoro e malattie dichiarate non gravi

## **Violazioni gravi: € 751 - € 7.500**

- i. Notifica di distacco effettuata dopo l'inizio dello stesso o senza la nomina di un rappresentante
- ii. Non disporre della documentazione relativa a un distacco presso un luogo prestabilito in Spagna
- iii. Mancata presentazione della documentazione richiesta dall'agenzia previdenziale o la presentazione di documenti non tradotti
- iv. Mancata segnalazione in modo tempestivo e corretto degli infortuni sul lavoro e delle malattie dichiarate gravi, molto gravi o fatali

## **Violazioni molto gravi: € 7.501 - € 225.018**

- i. Assenza di comunicazione di distacco, falsificazione o occultamento di dati



# **Il distacco transnazionale in Germania**

# Germania: overview



## Obblighi di legge

Chi distacca in Germania lavoratori appartenenti ai settori elencati nel Minimum Wage Act (MiLoG), Posted Workers Act (AEntG) e Act on the Provision of Temporary Workers (AÜG) ha l'obbligo di:

- inviare una **notifica preventiva** all'inizio del distacco;
- **rispettare le condizioni di lavoro** previste per i lavoratori locali.



## Sanzioni

In caso di mancato rispetto delle condizioni minime di lavoro e/o dei minimi salariali tedeschi, o di mancata cooperazione con gli organi ispettivi, sono previste sanzioni fino a € 500.000. Con riferimento invece agli obblighi di notifica o di conservazione dei documenti, la sanzione prevista non può superare € 30.000 a lavoratore.



## Documentazione da conservare

Il datore di lavoro straniero deve tenere a disposizione delle autorità ispettive, per tutta la durata dell'assegnazione e fino a due anni successivi, i seguenti documenti, tradotti in lingua tedesca: contratto di lavoro, registrazione dell'orario di lavoro, buste paga, prova del pagamento degli importi previsti nelle buste paga, copia del modello di distacco previdenziale A1.



## Rischi di ispezione

L'ufficio doganale (ZOLL) è l'ente preposto a ispezioni e verifiche. È sempre preferibile inviare una richiesta preventiva in ogni caso di invio in Germania descrivendo le circostanze dell'invio (durata, attività rese, se si tratti o meno di una assegnazione intracompany) per verificare la sussistenza o meno degli obblighi dichiarativi.

[enquiries.english@zoll.de](mailto:enquiries.english@zoll.de)

# Germania: obbligo di notifica 1/2



## Posted Workers Act: obbligo di notifica solo nei seguenti settori

- Gestione dei rifiuti, inclusi servizi di pulizia o manutenzione invernale delle strade
- Servizi di formazione e di addestramento, così come intesi dal secondo e terzo volume del Codice Sociale
- Costruzioni pubbliche e industrie legate alla costruzione
- Servizi postali
- Servizi di pulizia di edifici
- Agricoltura, silvicoltura e orticoltura
- Assistenza sanitaria
- Trasformazione e conservazione di carni o produzione di prodotti a base di carne
- Servizi di sicurezza
- Industria tessile e dell'abbigliamento
- Servizi di lavanderia per clienti commerciali

## Minimum Wage Act: obbligo di notifica solo nei seguenti settori

- Predisposizione o smantellamento di fiere e mostre
- Industria edile
- Industria della carne
- Silvicoltura
- Ristorazione e servizi per hotel
- Pulizia industriale
- Industria del trasporto passeggeri
- Settore delle fiere e del divertimento
- Trasporti e industria logistica associata
- Prostituzione

È possibile essere esentati dagli obblighi di notifica derivanti dal *Minimum Wage Act* nei casi di personale inviato in Germania per il quale la retribuzione – durante il periodo di lavoro in Germania – superi l'importo lordo di € 2.958 al mese, o per quei lavoratori che hanno una retribuzione mensile regolare oltre i € 2.000 lordi al mese, posto che si possano produrre prove di tale pagamento per i dodici mesi precedenti all'invio in Germania.

# Germania: obbligo di notifica 2/2



## Act on the Provision of Temporary Workers (AÜG)



- Normativa che disciplina il leasing di personale
- Esenzione dalla sua applicazione in caso di **fornitura di personale tra aziende dello stesso gruppo** qualora:
  - Il dipendente non sia assunto allo scopo di «leasing»
  - L'assegnazione sia limitata nel tempo
  - Sia previsto un rientro del lavoratore presso il suo datore di lavoro originario

**È sempre opportuno operare un assessment legale sul caso specifico.**



## Legge 335 del 2020



La nuova normativa prevede l'esenzione dall'applicazione delle disposizioni in materia di retribuzione, maggiorazioni da lavoro straordinario, ferie annuali minime retribuite, termini e condizioni di lavoro stabiliti nei contratti collettivi, purché concorrano entrambe le condizioni seguenti:

- non venga fornito un servizio a terzi e
- la durata non superi i 14 giorni consecutivi e, comunque, non oltrepassi i 30 giorni entro un periodo di 12 mesi.

Qualora le condizioni di cui sopra fossero entrambe rispettate, l'esenzione di cui sopra si applicherà per lo svolgimento delle seguenti attività:

- riunioni o trattative, preparazione di offerte o chiusura di contratti;
- partecipazione fiere, conferenze o simposi (in qualità di "visitatore", senza svolgere alcuna attività lavorativa)
- formazione professionale intra-aziendale (programmi o corsi di istruzione incentrati sulle competenze richieste per una particolare funzione o attività professionale).

# Germania: casi pratici 1/2

Assegnazione di un dipendente italiano da parte di una società italiana presso la consociata in Germania

Scopo assegnazione:  
Distacco CFO

Settore:  
Servizi

Durata prevista:  
2 anni

L'assegnazione della risorsa deve essere anticipata dalla richiesta di **modello di distacco previdenziale A1**.



~~Notifica preventiva~~



~~Nomina rappresentante~~



Conservazione documenti

Contratto di lavoro o altra documentazione circa le condizioni di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, registro ore di lavoro, permesso di lavoro (ove richiesto), certificato A1.



Rispetto delle condizioni minime di lavoro e occupazione

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.

# Austria: casi pratici 2/2

**Assegnazione di un lavoratore italiano da parte di una società italiana presso una società cliente tedesca**



## Notifica preventiva

Prima dell'inizio dell'assegnazione, il datore di lavoro straniero ha l'obbligo di effettuare un'apposita comunicazione attraverso il portale dello ZOLL.

**Scopo assegnazione:**  
Installazione e start-up



## Nomina rappresentante

La società straniera deve nominare un rappresentante che funga da collegamento con le autorità locali e in qualità di rappresentante del datore di lavoro straniero in merito a qualsiasi questione lavorativa correlata al distacco.

**Settore:**  
Industria



## Conservazione documenti

Contratto di lavoro o altra documentazione circa le condizioni di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, registro ore di lavoro, permesso di lavoro (ove richiesto), certificato A1.

**Durata prevista:**  
1 mese



## Applicazione "nocciolo duro"

Al lavoratore devono essere garantite le condizioni minime di lavoro e occupazione sulle materie elencate all'art. 3 della Direttiva.

L'assegnazione della risorsa deve essere anticipata dalla richiesta di **modello di distacco previdenziale A1**.

## Germania: sanzioni



In caso di mancato rispetto delle condizioni minime di lavoro e/o dei minimi salariali tedeschi, o di mancata cooperazione con gli organi ispettivi, sono previste sanzioni fino a € 500.000.

Con riferimento invece agli obblighi di notifica o di conservazione dei documenti, la sanzione prevista non può superare € 30.000 a lavoratore.



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**  
**Q&A**