



Obblighi per trasferte e distacchi in Area UE/SEE

Martina De Santis
Sales Manager

Fernanda Prada
Eu Posting Manager



Agenda

- ❖ Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori
- ❖ Il distacco transnazionale in Europa: regimi sanzionatori
- ❖ Il distacco transnazionale in Francia, obblighi e caso pratico
- ❖ Il distacco in Svizzera: Nozioni

Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori

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 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 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 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»

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



Il c.d. “Decreto trasparenza”, con riferimento alle prestazioni di lavoro all'estero, ha previsto che, **in caso di invio di un dipendente dall'Italia all'estero nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, il datore di lavoro sia tenuto a informare per iscritto il lavoratore relativamente alla retribuzione spettante conformemente al diritto applicabile nel Paese ospitante, indipendentemente dalla durata dell'assegnazione.**

Il datore di lavoro è dunque tenuto verificare preventivamente la retribuzione cui il dipendente ha diritto conformemente alla legislazione applicabile nel Paese estero e informarne il dipendente attraverso apposita lettera di trasferta/distacco.

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: distacchi brevi e business trips

La Commissione Europea, attraverso la Guida pratica al distacco transnazionale, distacchi brevi e business trips (settembre 2019), chiarisce che:



Il distacco transnazionale in Europa: Regimi sanzionatori

Valore massimo delle sanzioni in EUR

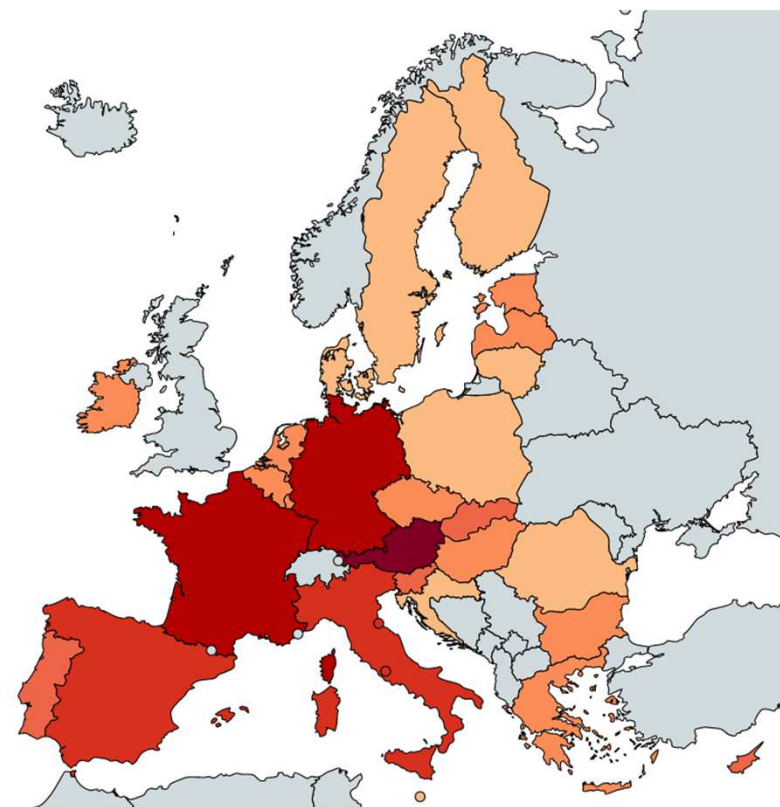
Belgio	576.000
Francia	500.000
Germania	500.000
Austria	400.000
Spagna	187.515
Italia	150.000
Portogallo	122.400
Slovacchia	100.000
Slovenia	80.000
Cipro	73.000
Ungheria	64.000
Irlanda	50.000
Lussemburgo	50.000
Grecia	50.000
Paesi Bassi	45.000
Estonia	32.000
Repubblica Ceca	20.250
Lettonia	20.000
Bulgaria	15.000
Finlandia	10.000
Svezia	10.000

Polonia, Croazia, Romania,
Danimarca, Malta, Lituania

< 10.000

Nel mondo, alleati al tuo fianco

www.ecaitalia.com



Il distacco transnazionale in Europa: Risk assessment per trasferte in Belgio

Tabella 1 - Info trasferte 2021

Numero trasferte	Giorni di permanenza
1	36

(3) In caso di violazione dell'obbligo di notifica, la sanzione si moltiplica per lavoratore fino a un tetto massimo di 100.

(5) Tra le sanzioni penali è prevista anche la reclusione da 6 mesi a 3 anni.

N.B: Le sanzioni per illeciti penali vengono generalmente comminate dalle autorità ispettive nel caso in cui la società in passato abbia commesso la stessa violazione e sia stata sanzionata.

Tabella 2 - Adempimenti dovuti in Belgio

Attività	Durata	Obblighi			
		Notifica	A1	Conservazione e traduzione documenti	Nomina rappresentante
Attività tecnico-produttiva (riparazioni urgenti)	superiore a 5 giorni	Sì	Sì	Sì	Sì
Attività tecnico-produttiva (montaggio e installazione iniziale)	superiore a 8 giorni	Sì	Sì	Sì	Sì

Tabella 3 - Sanzioni previste

Sanzioni ⁽³⁾⁽⁴⁾	Notifica	Conservazione e traduzione documenti	Nomina rappresentante	Totale
Sanzione amministrativa minima	2.400,00 €	- €	200,00 €	2.600,00 €
Sanzione amministrativa massima	28.000,00 €	- €	2.000,00 €	30.000,00 €
Sanzione penale minima	4.800,00 €	- €	400,00 €	5.200,00 €
Sanzione penale massima ⁽⁵⁾	56.000,00 €	- €	4.000,00 €	60.000,00 €

Il distacco transnazionale in Europa: Regimi sanzionatori

Il seguente sistema prevede che ai singoli Paesi venga assegnato un punteggio a seconda di due fattori: la rigidità degli obblighi e la proattività nell'applicazione delle norme.

Tipologie di rischio:



Finanziario: sanzioni economiche

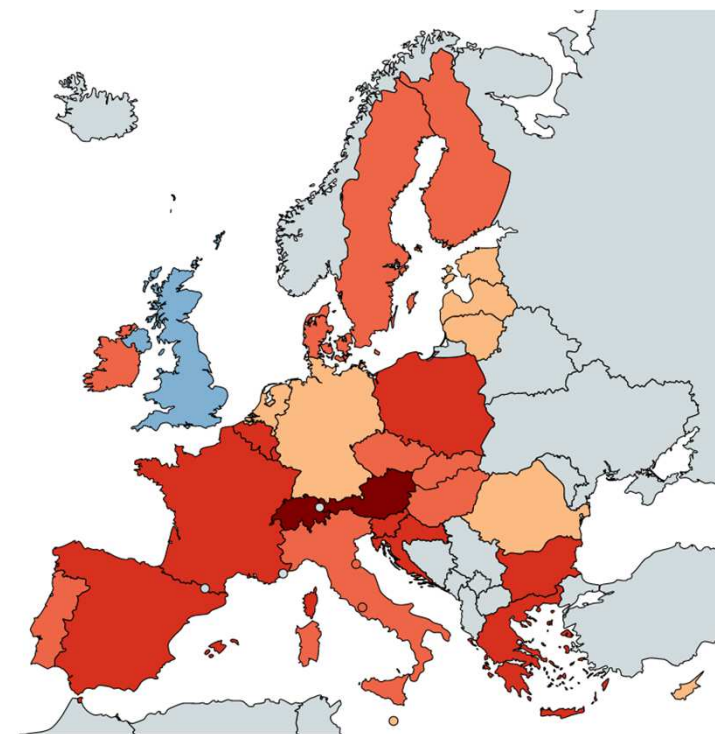


Operativo: sanzioni penali e/o divieto di operare nel Paese



Reputazionale: inserimento in black-list pubbliche

- Rischio molto elevato
- Rischio elevato
- Rischio medio/elevato
- Rischio medio
- Nessun obbligo



Il distacco transnazionale in Europa: attività ispettiva

In merito al tema dei regimi sanzionatori e più in generale, alle misure di controllo introdotte da ciascuno Stato Membro al fine di garantire il rispetto delle disposizioni previste dalla Direttiva Madre, l'Unione Europea ha istituito l'European Labour Authority (ELA) con l'obiettivo di garantire una mobilità del lavoro equa ed efficace in tutta l'UE e ad assistere gli Stati membri e la Commissione europea nello sviluppo delle tematiche ad essa legate.



I programmi e le missioni portate avanti dall'ELA mirano a implementare lo scambio di informazioni, a potenziare la cooperazione amministrativa tra gli Stati Membri e ad aumentare la conoscenza delle norme comunitarie e nazionali in materia di distacco dei lavoratori.

La missione principale dell'ente europeo è quello di garantire un'applicazione equa e trasparente delle condizioni di lavoro per i dipendenti distaccati all'interno dell'UE, coordinando attività comuni, come le ispezioni congiunte sul lavoro e la formazione del personale nazionale sulle regole della mobilità transfrontaliera e mediando le controversie transfrontaliere.

Distacco Transnazionale in Francia



Il distacco transnazionale in Francia: overview

Obblighi formali

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

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.

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.

Rischi di ispezione

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.

Il distacco transnazionale in 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 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: ulteriori obblighi per il datore di lavoro straniero

BTP Card: la carta professionale dei lavoratori del settore delle costruzioni e dei lavori pubblici



Si tratta di un cartellino identificativo del dipendente e del datore di lavoro rilasciato dall'*Union des Caisses de France CIBTP* che contiene: nome, cognome, sesso e una foto del dipendente, la ragione sociale del datore di lavoro, il numero di carta e la data di rilascio.

Il datore di lavoro i cui dipendenti svolgono, dirigono o organizzano, anche in via occasionale, secondaria o accessoria, lavori edili o lavori pubblici, è tenuto a richiedere la Carta BTP per i dipendenti interessati. (Art. R. 8291-1).

NB: A partire dal 1° Aprile 2024, la carta BTP per i dipendenti distaccati ha una validità complessiva di 5 anni, ma dev'essere associata alla notifica SIPSI per essere ritenuta valida.

Le condizioni di lavoro dei distaccati in Francia: la remunerazione

Indennità di distacco

- 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.

Natura NON risarcitoria

- 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.

Contratto collettivo applicabile

- 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;
- Le ore 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 SIPSI):

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 (dal 1° giugno 2024)	
Retribuzione lorda per la categoria professionale e in base all'anzianità	1803,64 €
(Retribuzione oraria € 10,42)	
Indennità di vitto e alloggio	500,00 €

Francia	
Convention collective nationale de la métallurgie – IDCC 3248 Classification D8	
Importo mensile lordo della retribuzione da corrispondere al lavoratore in applicazione della legge, delle clausole contrattuali e del contratto di lavoro applicabile in Francia	2.370,83 €
(Retribuzione oraria € 15,63)	
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°)	429,82 €

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: 2.800,65 euro

Retribuzione: 2.370,83€

Overtime: 429,82 €



Totale pagato in applicazione della legislazione italiana: 1803,64 euro + spese professionali per 500 euro

Retribuzione: 1803,64 €

997,01 €

1. Dovrà essere corrisposta un'indennità specifica per il distacco pari ad euro **997,01**, 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 Francia: controlli e sanzioni

Il piano pluriennale 2023-2025 per l'Ispettorato del lavoro francese si concentra sulla sua missione principale di protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori, in particolare per **categorie ritenute vulnerabili**, quali i lavoratori distaccati.



Nel 2022, soltanto nella regione Île-de-France sono stati realizzati **2.480 interventi di controllo** specifici sul distacco di lavoratori stranieri, rivelando violazioni delle norme, come il mancato rispetto delle condizioni salariali.

In collaborazione con l'**ELA**, il governo francese ha recentemente lanciato una campagna nazionale di informazione in 8 lingue. Con l'obiettivo di divulgare il **quadro giuridico, sanitario e sociale** che regola la mobilità dei lavoratori distaccati e delle imprese straniere che operano in Francia nel settore dell'edilizia e dei lavori pubblici (BTP).

Distacco di lavoratori in Svizzera



Il distacco di lavoratori in Svizzera: overview

Obblighi formali

Inviare una **notifica preventiva** 8 giorni prima dell'inizio del distacco (prevista anche per i lavoratori autonomi).

Rispettare le **condizioni di lavoro e salariali** previste localmente.

Distacchi superiori a 90 giorni comportano l'obbligo di richiesta di idoneo permesso di lavoro.

Obblighi supplementari

I datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera devono versare una **cauzione**, se prevista dai contratti collettivi, a garanzia degli obblighi contrattuali prima dell'inizio del distacco.

Verificare preventivamente se la prestazione di servizio da origine all'obbligo di assoggettamento all'Iva in Svizzera.

Sanzioni

Il mancato rispetto della normativa può comportare sanzioni da CHF 5.000 a CHF 30.000, l'esclusione dal mercato svizzero e la registrazione pubblica delle violazioni.

Documentazione da conservare

Il datore di lavoro deve **conservare** per tutta la durata del distacco **la relativa documentazione**, tra cui: certificato di distacco previdenziale, copia della notifica e della conferma di autorizzazione, contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, documentazione attestante l'orario di lavoro osservato durante il distacco.

Rischi di ispezione

L'autorità cantonale per la sorveglianza del lavoro è incaricata della verifica degli adempimenti sul distacco di lavoratori in Svizzera.

Le verifiche avvengono spesso a seguito di controlli fiscali o sulle condizioni di sicurezza presso le società Svizzere ospitanti, a campione.

Le aziende che hanno già subito controlli in passato hanno una maggiore probabilità di essere nuovamente ispezionate, specialmente in caso di irregolarità o settori considerati a rischio da parte dell'autorità.

Il distacco di lavoratori in Svizzera: esenzioni

Tipologia di esenzione	Ambito di applicazione	Limitazioni ed eccezioni
Obbligo di notifica	Non è richiesto l'invio della notifica di distacco per le prestazioni di servizi rese per massimo 8 giorni per anno civile	L'esenzione non si applica ai settori: • Edilizia, ingegneria e rami accessori all'edilizia • Ristorazione • Lavori di pulizia • Servizi di sorveglianza e di sicurezza • Commercio ambulante • Paesaggistica
	Attività non produttive quali: riunioni commerciali per trattative, riunioni interne a un gruppo o a un'azienda, interventi/incontri di rappresentanza.	L'esenzione non si applica a: <u>incontri con i clienti per l'esecuzione di contratti</u> (ad esempio collaudi, attività di consulenza, colloqui per la pianificazione di progetti); <u>riunioni interne a un gruppo o a un'azienda per discutere progetti specifici che vengono realizzati in Svizzera.</u>
Termine di 8 giorni per la presentazione della notifica	Casi urgenti	• L'attività lavorativa da svolgere deve essere legata all'insorgenza inattesa di danni e avere lo scopo di prevenire ulteriori danni. • L'attività lavorativa dovrà essere eseguita entro 3 giorni di calendario dall'evento dannoso (compresi domeniche e festività pubbliche).
	Comunicazione di modifiche	• Sostituzioni • Notifica di lavoratori supplementari • Ripresa dei lavori in seguito a interruzione di un progetto non superiore a 3 mesi.

Il distacco di lavoratori in Svizzera: novità



Dal 17 marzo 2025 è entrato in funzione il nuovo portale svizzero **Easygov** per la trasmissione delle notifiche per i distacchi di breve durata. La creazione di questa nuova piattaforma riflette la volontà di semplificare non solo la trasmissione delle informazioni, ma anche di facilitare le verifiche da parte delle autorità ispettive, poiché offre un maggiore controllo e visibilità sui distacchi.





**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!
DOMANDE?**

