



Distacco transnazionale in Europa: Obblighi formali e novità

Martina Moser
Eu Posting Senior Consultant

Fernanda Prada
EU Posting Manager



Agenda

- ❖ Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori e i regimi sanzionatori
- ❖ Il portale online unico *E-Declaration*
- ❖ Le attività dell'ELA per garantire una mobilità dei lavoratori equa ed efficace
- ❖ Il distacco transnazionale in Spagna: panoramica e caso pratico

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 fruiscano 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 in Europa: 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

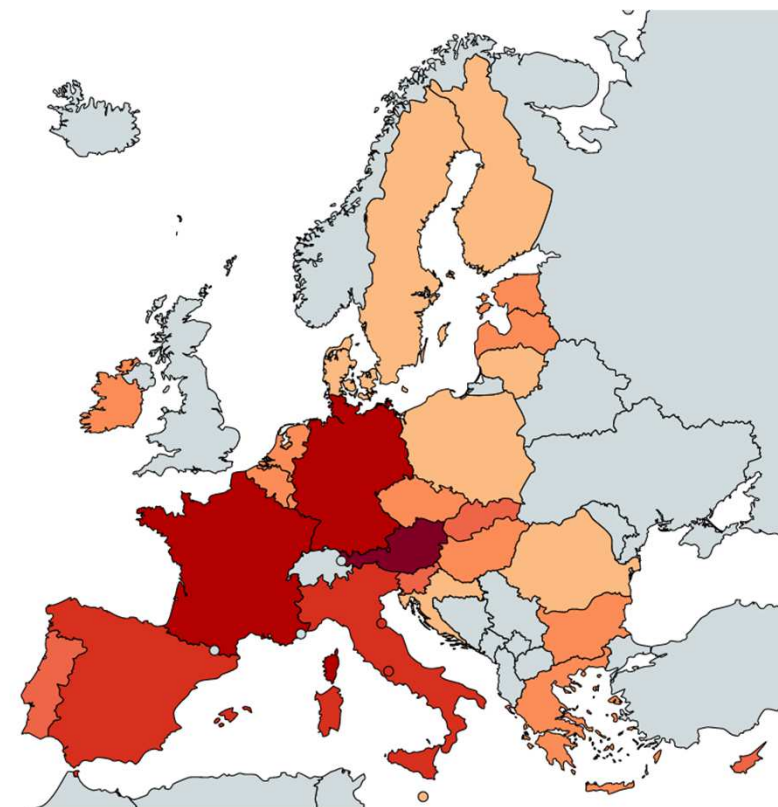
Belgio	576.000
Francia	500.000
Germania	500.000
Austria	400.000
Spagna	187.515
Italia	150.000
Portogallo	122.400
Slovacchia	100.000
Slovenia	80.000
Cipro	73.000
Ungheria	64.000
Irlanda	50.000
Lussemburgo	50.000
Grecia	50.000
Paesi Bassi	45.000
Estonia	32.000
Repubblica Ceca	20.250
Lettonia	20.000
Bulgaria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



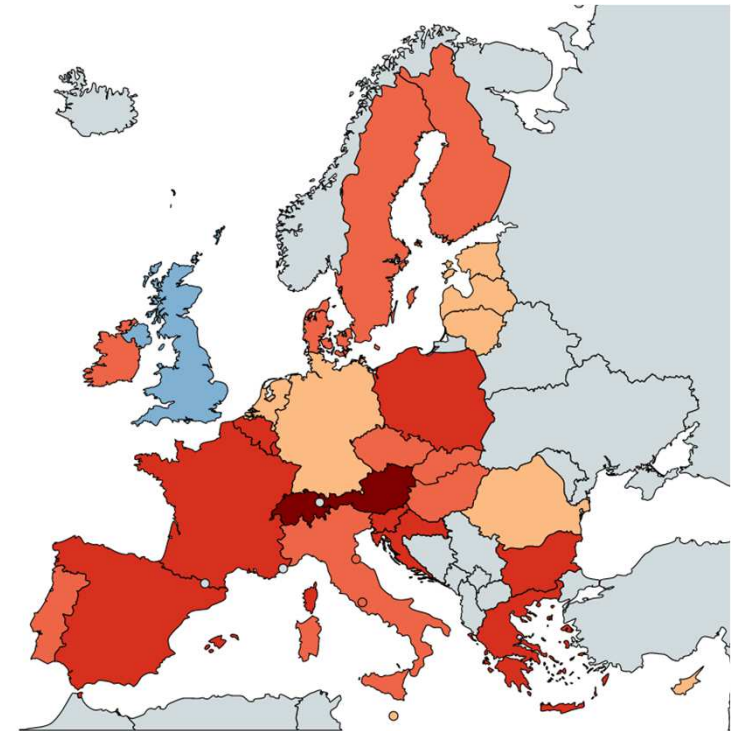
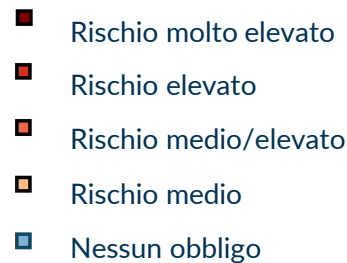
Finanziario: sanzioni economiche



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



Reputazionale: inserimento in black-list pubbliche



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.

Il distacco transnazionale in Europa: i primi 5 anni dell'ELA



E-Declaration: il nuovo portale online per il distacco di lavoratori



E-Declaration: il nuovo portale online per il distacco di lavoratori

Proposta della **Commissione Europea** per alleggerire il carico burocratico in capo alle aziende distaccanti

27 sistemi di
notifica
differenti

1 unico
portale



Il Consiglio dell'Unione Europea ha nel frattempo adottato la propria posizione sul regolamento finalizzato a facilitare la presentazione elettronica delle notifiche di distacco. Tale posizione prevede:

NB: L'adozione del portale unico sarà su base volontaria.

Potenziamento
dell'interfaccia
online

Introduzione di
nuove
funzionalità

Definizione
precisa dei
requisiti del
modulo unico di
dichiarazione

Indicazioni
sull'utilizzo dei
dati personali
raccolti
attraverso il
modulo stesso

E-Declaration: obiettivi e benefici della nuova piattaforma



Snellimento degli adempimenti amministrativi

Si stima una riduzione del 73% del tempo speso per la compilazione della notifica di distacco.



Rafforzamento dei controlli

I dati trasmessi confluiranno automaticamente presso le autorità nazionali competenti attraverso il sistema IMI (Internal Market Information), semplificando le attività di ispezione e contribuendo a contrastare il lavoro irregolare.



Maggiore trasparenza per i lavoratori

Ciascun lavoratore distaccato avrà la possibilità di ricevere una copia digitale della propria dichiarazione, completa di informazioni chiare sui diritti riconosciuti, sulle condizioni applicate e sulla durata del distacco.



Agevolare il rispetto delle normative

Migliorare la conformità alle normative offrendo alle imprese un processo di dichiarazione più semplice.

E-Declaration: il nuovo portale online per il distacco di lavoratori



La nuova interfaccia pubblica introdotta dal Consiglio offrirà importanti funzionalità a beneficio di aziende e lavoratori, semplificando l'invio dei documenti relativi al distacco, agevolando la comunicazione con le autorità competenti e garantendo ai lavoratori l'accesso sicuro agli estratti delle proprie dichiarazioni.

Caricamento elettronico dei documenti

La piattaforma permetterà alle imprese di caricare i documenti richiesti in modo centralizzato.

Accesso ai lavoratori

I lavoratori stessi potranno consultare le dichiarazioni che li riguardano tramite un accesso personale.

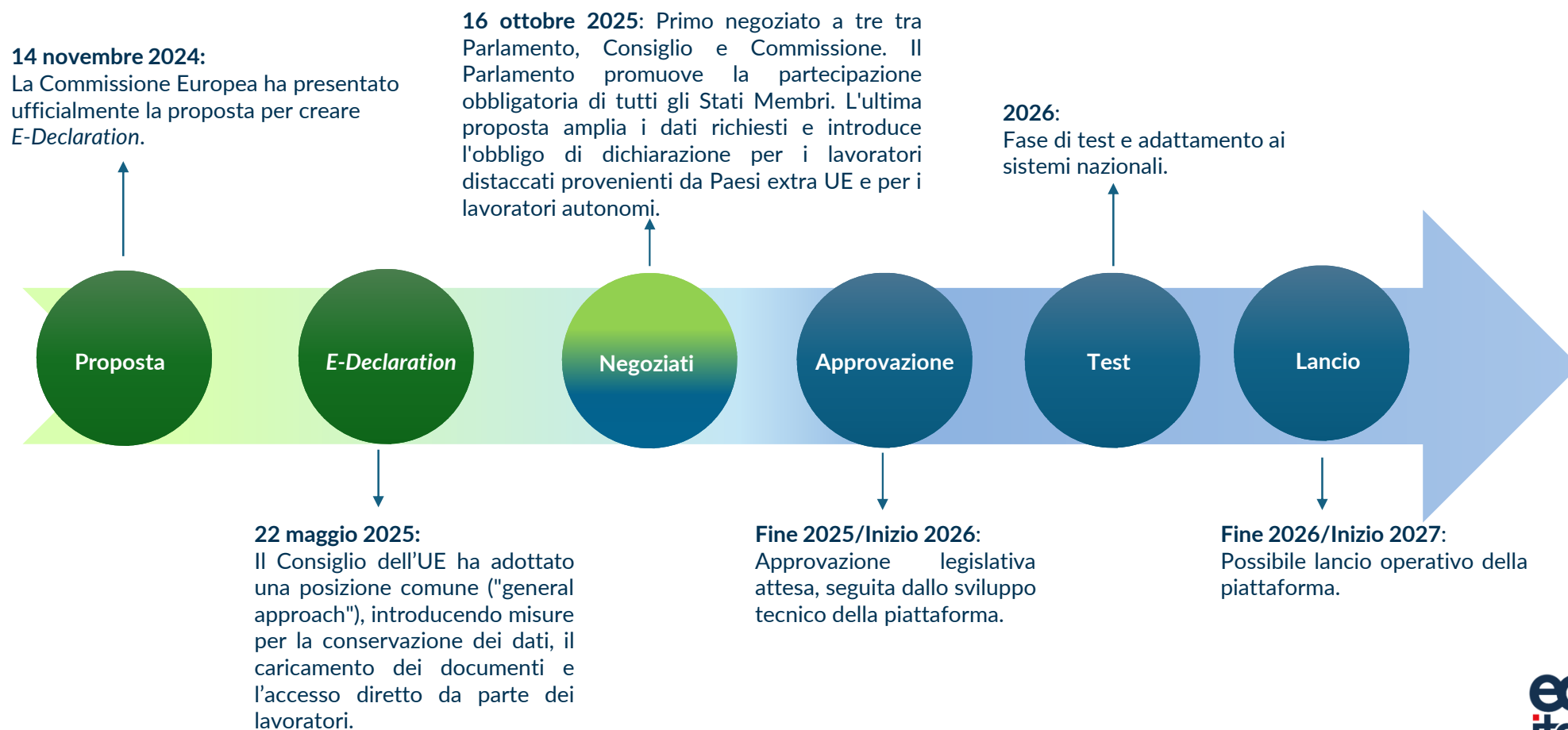
Validazione tecnica dei documenti

Per garantire la qualità e la consistenza dei dati scambiati tra le autorità nazionali.

Conservazione dati

Gli Stati Membri avranno facoltà di stabilire regole di conservazione dei documenti oltre il periodo di distacco, per motivi di controllo e vigilanza.

E-Declaration: percorso legislativo e stato del progetto



Distacco Transnazionale in Spagna Obblighi e sanzioni



Il distacco transnazionale in Spagna: 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 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.

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.

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 distaccatarie o a seguito di controlli sulle condizioni di sicurezza dei cantieri.

Il distacco transnazionale in 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.

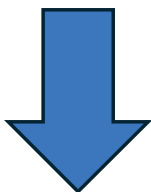


Si noti che la norma in questione non specifica se il limite di 8 giorni debba essere considerato per **distacco**, per **lavoratore**, per **progetto** né per anno.

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

Il distacco transnazionale in Spagna: nuova piattaforma per la notifica dei lavoratori distaccati

Il Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale, tramite l'Ispettorato del Lavoro, ha attivato un portale unico online per gestire le comunicazioni di distacco previste dalla Legge 45.



L'obiettivo è semplificare la procedura di notifica, rendendo il processo omogeneo e di facile accesso.



Il distacco transnazionale in Spagna: nuova piattaforma per la notifica dei lavoratori distaccati

Il Portale **Ley45** inoltre agevola le attività ispettive volte a garantire il rispetto delle normative sul lavoro transnazionale.

Junta de Andalucía | Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

LEY 45 PORTAL

Solicitudes ▾

Inicio

Noticias y novedades

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral

Presentar nueva solicitud

Código ↑↓	Estado ↑↓	Empresa	F. presentación ↑↓	F. modificación
	-- ▾			

Attualmente, la maggior parte delle Comunità Autonome spagnole ha integrato l'uso del Portale Ley45 per la gestione centralizzata delle notifiche. Tuttavia, alcune regioni, come la Catalogna, non hanno ancora aderito completamente al sistema e continuano a richiedere procedure di notifica separate.



L'utilizzo della piattaforma non solleva le imprese distaccanti dall'adempimento degli altri obblighi previsti dalla normativa spagnola.

Le aziende devono pertanto continuare a garantire la conformità a tutte le disposizioni normative vigenti, integrando l'uso del portale con tutti gli adempimenti previsti dalla legge.

Il distacco transnazionale in Spagna: caso pratico

Assegnazione di un lavoratore italiano da parte di una società italiana presso un'azienda cliente spagnola

Scopo dell'assegnazione: Installazione impianto

Settore: Metalmeccanico

Durata prevista del distacco: 3 settimane

Modello di distacco previdenziale A1: Il datore di lavoro dovrà richiedere presso l'INPS il modello A1, valido per tutta la durata dell'assegnazione.



Poiché questa tipologia di assegnazione non rientra tra quelle soggette a esenzione, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere la notifica preventiva tramite l'apposito portale.

Il distacco transnazionale in Spagna: caso pratico



Notifica preventiva

Il datore di lavoro che distacca personale per una prestazione di servizi deve notificare il distacco alle autorità spagnole prima dell'inizio dell'assegnazione.



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.

Esempio pratico di controllo ispettivo in Spagna

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

Scopo assegnazione:

Attività di
supervisione
installazione
macchinario

Durata prevista:

3 settimane:

Dal 09/03/2026 al
27/03/2026

Obblighi a carico dell'impresa distaccante	Conformità
Notifica preventiva di distacco	Parziale
Nomina rappresentante	Sì
Conservazione e traduzione dei documenti	No
Rispetto condizioni «nocciolo duro»	No
Richiesta del certificato previdenziale A1	Sì

Esempio pratico di controllo ispettivo in Spagna: visita ispettiva

19/03/2026 - Visita ispettiva
27/03/2026 - conclusione dell'assegnazione

Fasi operative del controllo

Verifica delle presenze:

Con la collaborazione del cliente spagnolo, l'ufficiale incaricato verifica i registri di accesso al cantiere e procede a identificare i lavoratori presenti

Intervista ispettiva :

Interazione diretta tra i funzionari ispettivi e i lavoratori, volta a raccogliere dichiarazioni e informazioni specifiche riguardanti le condizioni di lavoro, il rispetto delle normative in vigore e la corretta applicazione degli obblighi contrattuali da parte dell'azienda distaccante.

Identificazione imprese:

Gli ispettori procedono a identificare le imprese coinvolte nell'assegnazione, verificando l'effettiva partecipazione e il ruolo nella gestione del distacco.

Esempio pratico di controllo ispettivo in Spagna: comunicazione ufficiale



L'autorità può fornire un periodo entro il quale fornire quanto richiesto, oppure può richiedere l'invio immediato della documentazione

Il 29 marzo 2026, il rappresentante domiciliato riceve tramite posta raccomandata il verbale di notifica. Nella comunicazione, l'autorità richiede formalmente la presentazione dei seguenti documenti accompagnati da relativa traduzione in lingua spagnola:

- Copia della notifica preventiva di distacco
- Indicazione dei riferimenti del soggetto di contatto designato
- Il certificato previdenziale A1
- Time-sheets compilati durante l'assegnazione
- Il certificato di idoneità medica del lavoratore
- I certificati di formazione in materia di sicurezza e prevenzione dei rischi
- Il cedolino paga relativo al periodo dell'assegnazione
- Service agreement/contratto di servizio/vendita
- Visura camerale dell'azienda

Esempio pratico di controllo ispettivo in Spagna : risposta formale e provvedimento



Impresa distaccante

Documenti trasmessi

Notifica di distacco
Certificato A1
Cedolino paga
Visura camerale
Segna-ore compilato durante l'assegnazione*

*Da questo e altri documenti si evince che in due occasioni il dipendente ha superato i limiti di orario massimo di lavoro e non ha effettuato le pause previste.

Provvedimento

Violazioni e sanzioni

Invio tardivo della notifica di distacco
Mancato rispetto delle condizioni lavorative
Mancato rispetto delle condizioni di sicurezza e prevenzione dei rischi

Esempio pratico di controllo ispettivo in Spagna: sanzioni

In base alle violazioni riscontrate, l'ufficio incaricato della gestione del caso ha deciso di imporre alla società distaccante le seguenti sanzioni:

Violazione	Importo della sanzione
Invio tardivo della notifica preventiva di distacco	7.500 €
Mancato rispetto delle condizioni lavorative	7.500 €
Mancato rispetto delle condizioni di sicurezza	8.195 €

Esempio pratico di controllo ispettivo in Spagna: conclusioni

Generalmente, le aziende oggetto di controlli ispettivi durante i quali sono state riscontrate violazioni, hanno maggiori probabilità future di subire nuovamente controlli ispettivi on site e/o a campione.



Per tutelare non solo se stessa, ma anche i propri clienti e dipendenti, l'impresa dovrà, per future assegnazioni, adottare soluzioni organizzative, volte a garantire una corretta gestione di tutte le fasi dell'assegnazione.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

DOMANDE?

