



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: Introduzione
- ❖ Focus su due Paesi: analisi pratica del distacco di lavoratori UE in Italia e nei Paesi Bassi, con confronto normativo e operativo.
- ❖ Approfondimento su obblighi legali, adempimenti amministrativi e differenze chiave tra i due sistemi.
- ❖ Strumenti concreti e casi pratici per gestire correttamente il distacco in contesti transnazionali.

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

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

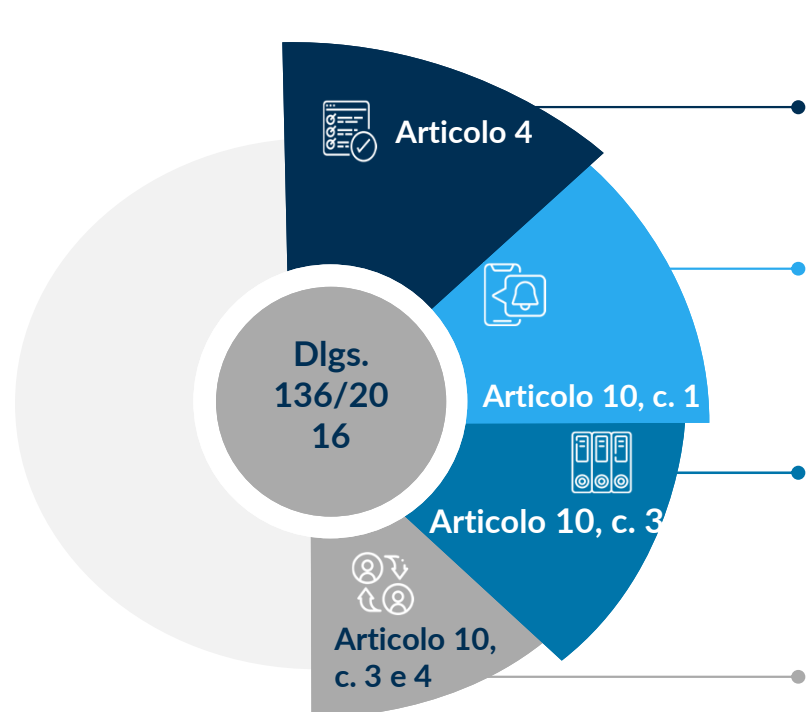
La Commissione Europea, attraverso la Guida pratica al distacco transnazionale, distacchi brevi e business trips (settembre 2019), chiarisce che:



Distacco Transnazionale in Italia: Obblighi e sanzioni



Il distacco transnazionale in Italia: obblighi amministrativi e condizioni di lavoro



Obbligo di garantire ai lavoratori distaccati **condizioni di lavoro** almeno pari a quelle previste dalla normativa italiana nelle materie di cui al «nocciolo duro»



Notifica preventiva UNI_DISTACCO_UE



Conservazione e traduzione della documentazione – sino a 2 anni successivi al termine del distacco



Designazione un soggetto che possa agire **da contatto tra il datore di lavoro straniero e le autorità ispettive** e un **soggetto** che possa rappresentare il datore di lavoro e i lavoratori distaccati **presso le parti sociali**

Il distacco transnazionale in Italia: obblighi amministrativi e condizioni di lavoro



Imprese stabilite in altro Stato Membro UE che nell'**ambito di una prestazione di servizi** distaccano in Italia uno o più lavoratori a condizione che durante il periodo di distacco continui a **sussistere un rapporto di lavoro** tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante.



Non costituiscono distacco transnazionale le attività svolte in Italia per conferenze, riunioni, manifestazioni, congressi e fiere.

Sono esclusi i tirocini nell'ambito di programmi internazionali con finalità formativa; se retribuiti, si applica invece la disciplina del distacco (D.Lgs. 136/2016).



Il distacco transnazionale in Italia: Notifica di distacco e portale Cliclavoro

L'azienda distaccante deve effettuare la **notifica preventiva di distacco** tramite il portale Cliclavoro (modello UNI_Distacco_UE).

La comunicazione deve essere inviata **entro le ore 24:00 del giorno antecedente l'inizio del distacco**.

La notifica deve contenere:

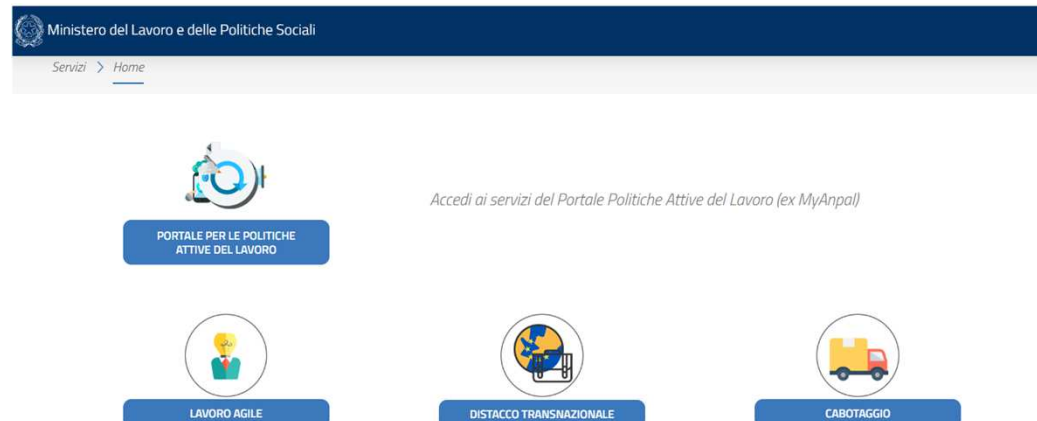
- Dati dell'impresa distaccante e dell'impresa utilizzatrice;
- Dati dei lavoratori distaccati;
- Luogo, durata e tipologia del distacco;
- Dati della persona di contatto

Eventuali variazioni devono essere comunicate **entro 5 giorni** dall'evento.

La mancata o tardiva comunicazione comporta **sanzioni amministrative**



Distacco Transnazionale lavoratori in Italia
CO Preventiva - Modello UNI_Distacco_UE



Il distacco transnazionale in Italia: le sanzioni



Violazioni **obblighi di comunicazione**: € 180 – € 600 per lavoratore (max € 180.000)

Mancata designazione **referente domiciliato in Italia**: € 2.400 – € 7.200 (max € 180.000)

Mancata nomina **rappresentante verso le parti sociali**: € 2.400 – € 7.200 (max € 180.000)

Violazione obbligo di **conservazione documenti**: € 600 – € 3.600 per lavoratore (max € 180.000)

Distacco non genuino (art. 3, c. 5): € 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (min € 6.000 – max € 60.000)

Violazioni lavoro minorile: € 60 – € 360 per lavoratore/giorno (min € 36.000 – max € 360.000).
Per tale violazione è inoltre prevista la reclusione fino a 18 mesi.

Sanzioni comminabili **all'impresa utilizzatrice** per la mancata comunicazione all'agenzia di somministrazione delle condizioni di lavoro e occupazione applicabili ai lavoratori somministrati e per la mancata conservazione dell'informativa relativa a tali condizioni: da € 500,00 a € 1.500,00.

Il distacco transnazionale in Italia: caso pratico

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

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 Italia: caso pratico



Notifica preventiva

Il datore di lavoro che distacca personale per una prestazione di servizi deve notificare il distacco alle autorità italiane al più tardi il giorno prima dell'inizio della prestazione tramite il portale Cicalvoro.



Nomina rappresentante

La società straniera deve nominare un rappresentante che funga da collegamento con le autorità italiane e con le parti sociali, in qualità di rappresentante del datore di lavoro straniero per ogni questione lavorativa connessa al distacco.



Conservazione documenti

La documentazione relativa al distacco: contratto, buste paga, orari, prova dei pagamenti, certificato A1, comunicazione di assunzione, deve essere tradotta in italiano e conservata, in formato cartaceo o elettronico, per tutta la durata del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione. .



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.

Il distacco transnazionale in Italia: l'Osservatorio sul distacco dei lavoratori



Con il DM . 67/2025, il Ministero del Lavoro ha riattivato l'Osservatorio sul distacco dei lavoratori, previsto dal D.Lgs. 136/2016.



L'Osservatorio è composto da rappresentanti istituzionali (Ministero, INPS, INAPP, INL), dalla Presidenza del Consiglio e dalle principali organizzazioni sindacali e datoriali. Si riunirà con cadenza trimestrale, riservandosi la possibilità di convocazioni straordinarie in presenza di particolari necessità.



Nella prima seduta, discussa anche la proposta di Regolamento UE per una interfaccia pubblica sulle dichiarazioni di distacco.



Distacco Transnazionale nei Paesi Bassi

Obblighi e sanzioni



Il distacco transnazionale nei Paesi Bassi: 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.

Service recipient

Entro 5 giorni dall'inizio della prestazione, la società olandese deve verificare che la comunicazione preventiva sia stata effettuata correttamente. Al momento della compilazione della notifica, la società che invia il personale deve indicare un referente della società ricevente, il quale avrà il compito di accedere al portale olandese per controllare la correttezza dei dati inseriti.

Documentazione da conservare

Su richiesta delle autorità locali, buste paga, timesheet, certificato A1, contratto di lavoro e i documenti comprovanti il pagamento dello stipendio devono essere immediatamente disponibili sul luogo di lavoro in olandese, francese, tedesco o inglese.

I documenti devono inoltre essere conservati e messi a disposizione per le autorità per i 5 anni successivi alla fine del distacco.

Sanzioni

Le sanzioni per la violazione degli obblighi variano in base al numero di lavoratori coinvolti: da € 1.500,00 (meno di 10 lavoratori) a € 4.500,00 (oltre 20 lavoratori).

La mancata conservazione e traduzione dei documenti richiesti può comportare una sanzione di € 8.000,00.

Sono previste sanzioni anche in caso di retribuzione non adeguata dei dipendenti; il datore di lavoro deve corrispondere le retribuzioni arretrate entro 4 settimane dalla comunicazione dell'Ispettorato.

Il distacco transnazionale nei Paesi Bassi: esenzioni

La normativa olandese prevede alcuni casi specifici in cui non è richiesta la notifica dei dipendenti distaccati, tra cui:

- Business travellers (massimo 13 settimane consecutive in un periodo di 52);
- Assemblaggio iniziale o prima installazione di un bene (massimo 8 giorni, escluso il settore delle costruzioni);
- Manutenzione o riparazione urgenti di strumenti forniti dal datore di lavoro straniero (massimo 12 settimane consecutive in un periodo di 36);
- Installazione o adeguamento di software fornito all'azienda olandese (massimo 12 settimane consecutive in un periodo di 36);
- Partecipazione a conferenze accademiche;
- Corrispondenti dei servizi di informazione;
- Artisti, musicisti e atleti;
- Professori ospiti e ricercatori universitari.



Tali esenzioni non si applicano in caso di lavoratori provenienti da Paesi terzi.

Il distacco transnazionale nei Paesi Bassi: notifica annuale

Per alcuni prestatori di servizi e lavoratori autonomi è possibile effettuare un'unica notifica valida per l'intero anno solare. Possono avvalersene i datori di lavoro che:

- Impiegano da 1 a 9 dipendenti;
- Si trovano entro 100 km dal confine olandese; e
- Hanno fornito almeno tre prestazioni di servizi nei Paesi Bassi nell'anno civile precedente.

Rimane obbligatorio conservare la documentazione relativa al distacco, che deve essere resa disponibile alle autorità ispettive su richiesta, garantendo al contempo il rispetto delle condizioni di lavoro olandesi applicabili.



Sono esclusi da questa procedura di notifica i datori di lavoro operanti nei settori dell'edilizia, della gestione del personale e le agenzie di somministrazione.

Il distacco transnazionale nei Paesi Bassi: caso pratico

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

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 nei Paesi Bassi: caso pratico



Notifica preventiva

Il datore di lavoro che distacca personale per una prestazione di servizi deve notificare il distacco alle autorità olandesi prima dell'inizio dell'assegnazione. Entro cinque giorni dall'inizio, il service recipient verifica e approva la correttezza dei dati.



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

Buste paga, timesheet, certificato A1, contratto di lavoro, documenti comprovanti il pagamento dello stipendio devono essere immediatamente disponibili nel luogo di lavoro in olandese, francese, tedesco o inglese in caso di richiesta da parte delle autorità locali.



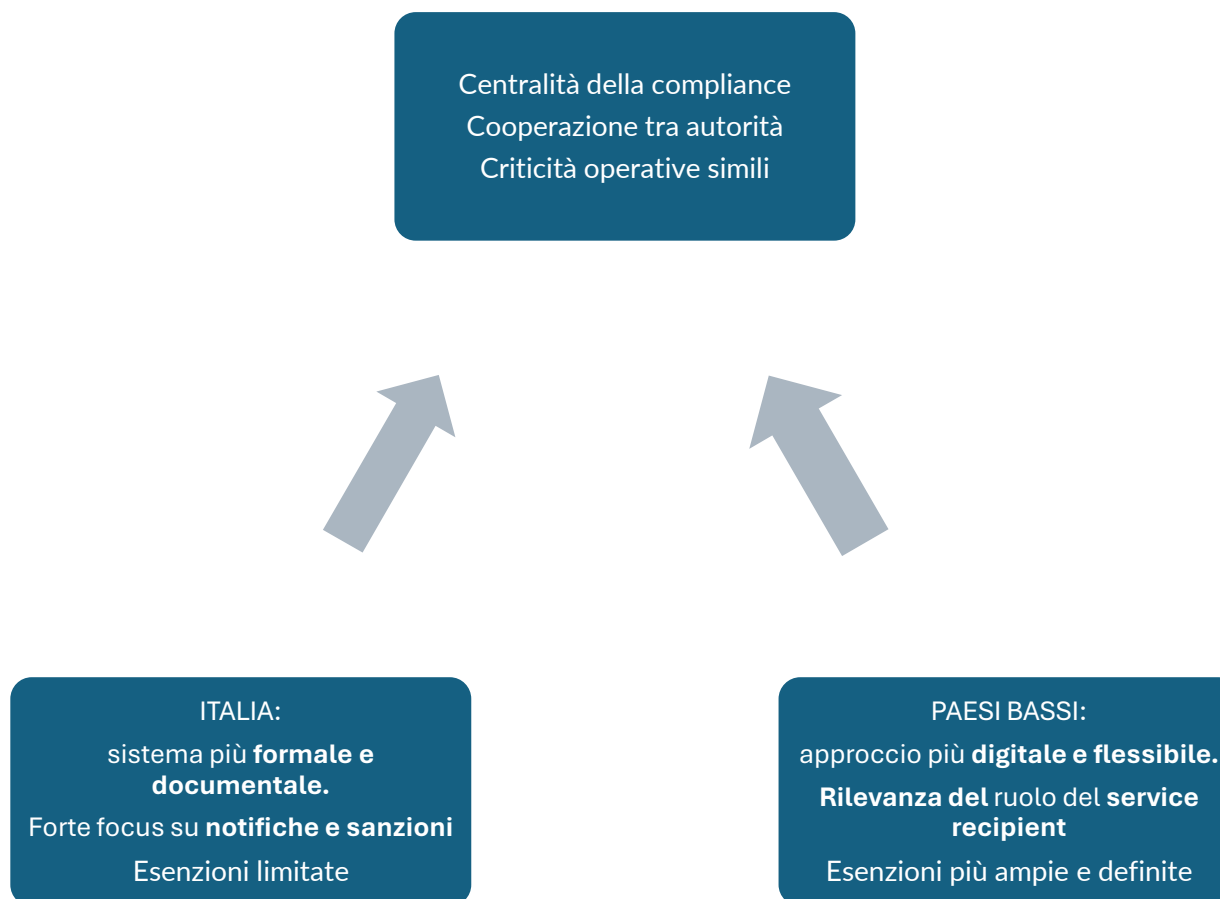
Applicazione «nocciolo duro» (12 mesi + 6)

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

Italia vs Paesi Bassi: approccio al distacco transnazionale



Italia vs Paesi Bassi: approccio al distacco transnazionale



Italia vs Paesi Bassi: le criticità comuni

- Errata qualificazione del distacco (vs trasferta/business trip)
- Mancata o tardiva notifica
- Gestione incompleta della documentazione
- Differenze linguistiche e requisiti locali
- Rischio di distacco non genuino



Le differenze nazionali sono rilevanti e il rischio sanzionatorio è elevato. Pertanto, la gestione preventiva è fondamentale per la compliance in materia di distacco transnazionale.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

DOMANDE?

