

dossier

3 agosto 2020

Schema di decreto legislativo
recante attuazione della direttiva
(UE) 2018/957 del Parlamento
europeo e del Consiglio, del 28
giugno 2018, recante modifica della
direttiva 96/71/CE relativa al
distacco dei lavoratori nell'ambito
di una prestazione di servizi

A.G. 187



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati



SERVIZIO STUDI

Ufficio ricerche sulle questioni del lavoro e della salute

TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it - [@SR_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)

Dossier n. 278



SERVIZIO STUDI

Dipartimento lavoro

Tel. 066760-4884 st_lavoro@camera.it - [@CD_lavoro](https://twitter.com/CD_lavoro)

Atti del Governo n. 187

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

INDICE

<i>Oggetto dello schema di decreto legislativo e Contenuto della disciplina di delega e della direttiva oggetto di recepimento</i>	<i>5</i>
<i>Contenuto dello schema di decreto legislativo</i>	<i>9</i>

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (A.G. n. 187)

Oggetto dello schema di decreto legislativo e Contenuto della disciplina di delega e della direttiva oggetto di recepimento

Lo schema di decreto legislativo in esame è stato predisposto in attuazione della disciplina di delega di cui all'articolo 1 e allegato A, numero 23), della [L. 4 ottobre 2019, n. 117](#) (legge di delegazione europea 2018).

Tale disciplina di delega prevede il recepimento della [direttiva \(UE\) 2018/957](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della [direttiva 96/71/CE](#)¹ relativa al distacco transnazionale dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. La disciplina in esame concerne sia i distacchi in un'unità del datore di lavoro o in un'impresa appartenente al medesimo gruppo sia quelli operati nell'ambito di un contratto concluso tra il datore di lavoro e il destinatario della prestazione di servizi, ivi compresi i contratti di somministrazione di lavoro temporaneo stipulati tra un somministratore ed un'impresa utilizzatrice².

Il termine per il recepimento della direttiva (UE) 2018/957 è posto al 30 luglio 2020.

Il termine per l'esercizio della delega in esame scade il 30 ottobre 2020, in base al meccanismo di scorrimento dei termini previsto, per gli schemi di decreto legislativo di recepimento di direttive europee, dal combinato disposto dei commi 1 e 3 dell'articolo 31 della [L. 24 dicembre 2012, n. 234](#)³, e successive modificazioni, con riferimento ai casi in cui il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente. Tale meccanismo determina una proroga di tre mesi (nel caso di specie, dal 30 luglio 2020⁴ al 30 ottobre 2020).

La suddetta disciplina di delega non reca principi e criteri direttivi specifici; trovano dunque applicazione esclusivamente quelli generali,

¹ Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

² Si ricorda che la somministrazione di lavoratori può essere operata solo da agenzie stabilite in Paesi dell'Unione europea. Cfr. l'articolo 5, comma 1, lettera *b*), del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e l'articolo 1, comma 3, del [D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136](#).

³ Si ricorda che il comma 1 del citato articolo 1 della L. n. 117 fa rinvio ai termini e alle procedure di cui al suddetto articolo 31 della L. n. 234.

⁴ In base al criterio generale posto dal citato comma 1 dell'articolo 31 della L. n. 234, il termine per l'esercizio della delega sarebbe scaduto il 30 marzo 2020 (quattro mesi prima del termine per il recepimento della direttiva); tuttavia, tale termine è rientrato nell'ambito dei differimenti e proroghe, posti dall'articolo 1, comma 3, della [L. 24 aprile 2020, n. 27](#), dei termini delle discipline di delega (con il conseguente differimento del termine, nel caso di specie, al 30 luglio 2020).

previsti, per l'esercizio delle deleghe volte al recepimento di direttive europee, dall'articolo 32 della citata L. n. 234 del 2012.

Tra di essi, in relazione all'oggetto della presente delega, si ricordano: il principio (lettera *c*) del comma 1 del citato articolo 32) che gli atti di recepimento di direttive europee non possono prevedere l'introduzione o il mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dalle direttive stesse (fatte salve le ipotesi eccezionali richiamate dalla medesima lettera); il principio dell'introduzione di sanzioni penali o amministrative, ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni stabilite in sede di esercizio della delega (per le sanzioni amministrative pecuniarie, si contempla una somma non inferiore a 150 euro e non superiore a 150.000 euro); il principio del ricorso alla tecnica della novella, qualora nella legislazione interna in materia siano già stati recepiti o attuati altri atti europei, sempre che il recepimento della direttiva in oggetto non comporti un ampliamento della materia regolata (lettera *e*) del citato comma 1); il principio della parità di trattamento dei cittadini italiani rispetto ai cittadini degli altri Stati membri dell'Unione europea ed il divieto di un trattamento sfavorevole dei cittadini italiani (lettera *i*) del citato comma 1).

Come accennato, la direttiva (UE) 2018/957 concerne sia i distacchi transnazionali in un'unità del datore di lavoro o in un'impresa appartenente al medesimo gruppo sia quelli transnazionali operati nell'ambito di un contratto concluso tra il datore di lavoro e il destinatario della prestazione di servizi, ivi compresi i contratti di somministrazione di lavoro temporaneo stipulati tra un somministratore ed un'impresa utilizzatrice⁵.

Riguardo a quest'ultima fattispecie, le novelle operate - da parte dell'articolo 1 della direttiva - all'articolo 1 della citata direttiva 96/71/CE recano alcune modifiche terminologiche e specificano che l'ambito della disciplina in esame comprende anche i casi in cui l'impresa utilizzatrice, a sua volta, distacchi il lavoratore in un altro Stato membro, diverso da quello in cui il lavoratore abitualmente operi (presso il somministratore o presso l'impresa utilizzatrice). Si prevede, inoltre, che, in tal caso, l'impresa utilizzatrice informi, prima dell'inizio del distacco, il soggetto fornitore.

In base alle successive novelle di cui all'articolo 1 della direttiva (UE) 2018/957, operate all'articolo 3 della direttiva 96/71/CE:

- 1) si sostituisce il riferimento alle "tariffe minime salariali" con il principio di riconoscimento della "retribuzione", composta da tutti gli elementi resi obbligatori (presso l'impresa utilizzatrice) da

⁵ Si ricorda che la somministrazione di lavoratori può essere operata solo da agenzie stabilite in Paesi dell'Unione europea. Cfr. l'articolo 5, comma 1, lettera *b*), del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e l'articolo 1, comma 3, del [D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136](#).

disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o da contratti collettivi o arbitrati di applicazione generale o comunque eventualmente applicabili in uno Stato membro ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 8, della direttiva 96/71/CE⁶ (è confermata l'esclusione - dall'ambito del presente principio - dei regimi pensionistici integrativi di categoria). Si osserva che, in base al testo - non oggetto di modifiche - dei paragrafi 3, 4 e 5 del citato articolo 3 della direttiva 96/71/CE, gli Stati membri possono prevedere deroghe a tale principio per alcune fattispecie (costituite, in linea di massima, da alcuni distacchi di durata non superiore ad un mese);

- 2) si estende dal settore edilizio a tutti gli altri settori l'obbligo di rispettare, nell'ambito dei distacchi, le previsioni (relative all'impresa utilizzatrice) delle norme interne o dei summenzionati contratti collettivi o arbitrati, con riferimento all'orario di lavoro, ai periodi minimi di riposo, alle ferie retribuite, alle condizioni di fornitura dei lavoratori, alla sicurezza, salute e igiene sul lavoro, alle clausole di tutela inerenti alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani, alle clausole concernenti la parità di trattamento fra uomo e donna nonché alle altre clausole in materia di non discriminazione;
- 3) gli obblighi di applicazione delle eventuali norme interne o clausole dei summenzionati contratti collettivi o arbitrati sono inoltre estesi con riferimento a quelle relative alle condizioni di alloggio dei lavoratori (qualora quest'ultimo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro) ed alle indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali⁷;
- 4) si prevede altresì che, per i distacchi la cui durata effettiva superi i 12 mesi, gli obblighi di applicazione delle norme interne e dei summenzionati contratti collettivi o arbitrati concernano anche le altre condizioni di lavoro, ad esclusione delle procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di

⁶ Il paragrafo 8 dell'articolo 3 della direttiva 96/71/CE specifica che “per contratti collettivi o arbitrati, dichiarati di applicazione generale, si intendono quelli che devono essere rispettati da tutte le imprese situate nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate”. In mancanza o - come specificato dalla nuova direttiva in esame - a complemento, il medesimo paragrafo 8 consente agli Stati membri di ricorrere ai contratti collettivi o arbitrati che siano in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessati e/o ai contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che siano applicati in tutto il territorio nazionale.

⁷ Quest'ultimo principio si applica qualora i lavoratori distaccati debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro nello Stato membro nel cui territorio siano distaccati e fare da esso ritorno, ovvero qualora siano inviati temporaneamente dal loro datore di lavoro da tale abituale luogo di lavoro verso un altro luogo di lavoro.

lavoro e dei regimi pensionistici integrativi di categoria. Qualora il datore di lavoro prestatore di servizi presenti una notifica motivata, lo Stato membro in cui è prestato il servizio esclude dalla suddetta norma i distacchi con durata non superiore a 18 mesi (anziché con durata non superiore a 12 mesi). Nelle ipotesi di sostituzione di un lavoratore distaccato con un altro, si considera, ai fini del computo in oggetto, la durata complessiva dei periodi di distacco;

- 5) si richiede che gli Stati membri pubblichino su *internet* le informazioni (rilevanti ai fini del rispetto degli obblighi summenzionati) sulle condizioni di lavoro e di occupazione, ivi comprese quelle inerenti agli elementi costitutivi della retribuzione;
- 6) si pone l'obbligo per l'ordinamento degli Stati membri - anziché la facoltà per gli stessi, come previsto dal testo previgente - di garantire ai lavoratori distaccati da parte delle agenzie di somministrazione di lavoro l'applicazione del principio di tutela di cui all'articolo 5 della [direttiva 2008/104/CE](#)⁸, già vigente per i lavoratori oggetto di somministrazione di lavoro da parte di soggetti fornitori stabiliti nello stesso Stato membro (in cui il lavoro è svolto presso il soggetto utilizzatore). In base a tale principio, per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero lavoratori dipendenti della stessa impresa utilizzatrice.

Altre novelle operate al suddetto articolo 3 della direttiva 96/71/CE recano precisazioni e norme finali.

Le novelle - operate da parte del medesimo articolo 1 della direttiva (UE) 2018/957 - agli articoli 4 e 5 della direttiva 96/71/CE concernono, rispettivamente, la cooperazione tra gli Stati membri e le garanzie sull'effettiva attuazione e rispetto della disciplina in esame in ogni Stato membro.

Il successivo articolo 2 della direttiva (UE) 2018/957 prevede una procedura specifica di riesame, da parte della Commissione europea, dell'applicazione ed attuazione della medesima direttiva, anche ai fini della valutazione di ipotesi di modifica e, in particolare, dell'eventuale esigenza di introdurre le misure specifiche prospettate nel paragrafo 2 del medesimo articolo 2.

⁸ Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Contenuto dello schema di decreto legislativo

L'**articolo 1** dello **schema di decreto legislativo** in esame reca alcune novelle al [D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136](#), il quale costituisce la disciplina di recepimento della citata [direttiva 96/71/CE](#), nonché della [direttiva 2014/67/UE](#)⁹ (concernente l'applicazione della medesima direttiva 96/71/CE); le novelle sono intese al recepimento della citata [direttiva \(UE\) 2018/957](#). L'**articolo 2** reca le clausole finali di invarianza finanziaria. L'**articolo 3** esclude dall'ambito dello schema le prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada (si ricorda che dall'ambito del D.Lgs. n. 136 - e quindi anche dall'ambito delle presenti novelle - è escluso¹⁰ il personale navigante delle imprese della marina mercantile)¹¹.

In merito all'ambito di applicazione della disciplina di tutela di cui al D.Lgs. n. 136 e di cui al presente schema, si rileva, in primo luogo, che per le fattispecie di distacco transnazionale non inerenti ad una somministrazione di lavoro resta immutata (fatta salva una novella di coordinamento, di cui al **comma 1, lettera a), numero 1**), dell'**articolo 1** dello schema) la nozione di cui all'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 136; tali fattispecie sono costituite dalle ipotesi in cui le imprese, stabilite all'estero¹², distaccano in Italia, nell'ambito di una prestazione di servizi, uno o più lavoratori, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario.

Per quanto riguarda, invece, le fattispecie inerenti alla somministrazione di lavoro, la novella di cui al **comma 1, lettera a), numero 2**), dell'**articolo 1** dello schema - in conformità con la corrispondente novella operata¹³ dalla direttiva (UE) 2018/957 alla citata direttiva 96/71/CE - prevede che l'ambito di applicazione della disciplina di tutela in esame comprenda - oltre alle ipotesi (già contemplate dal testo vigente del D.Lgs. n. 136) in cui un'agenzia

⁹ Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»).

¹⁰ Ai sensi dell'articolo 1, comma 6, dello stesso D.Lgs. n. 136.

¹¹ Riguardo all'esclusione - dall'ambito dello schema - delle prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada, cfr. la parte della scheda relativa all'**articolo 3**.

¹² Riguardo ai casi di imprese stabilite in Paesi non facenti parte dell'Unione europea, cfr. il comma 5 dell'articolo 1 del citato D.Lgs. n. 136 (che attua il principio, di cui all'articolo 1, paragrafo 4, della citata direttiva 96/71/CE, secondo cui - nell'ambito della presente disciplina di tutela, relativa ai distacchi transnazionali dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi - le imprese stabilite in uno Stato non membro non possono beneficiare di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro).

¹³ Riguardo a quest'ultima, cfr. *supra*.

di somministrazione, stabilita in un altro Stato membro¹⁴ dell'Unione europea, distacchi lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia - anche i casi in cui un'agenzia di somministrazione di lavoro, stabilita in uno Stato membro diverso dall'Italia:

- distacchi presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che abbia sede in Italia (in tal caso, i lavoratori sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro);
- distacchi presso un'impresa utilizzatrice, che abbia la propria sede o unità produttiva in Italia, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui abbia sede l'agenzia di somministrazione (anche in questo caso, il lavoratore è considerato comunque distaccato in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro).

La novella di cui al **numero 3)** della stessa **lettera a)** del **comma 1** reca un coordinamento rispetto alla novella di cui al suddetto **numero 2)**.

La novella di cui al **numero 1)** della successiva **lettera b)** reca un ulteriore intervento di coordinamento e pone altresì una norma di chiusura, specificando che alle suddette ipotesi di somministrazione - oggetto dell'estensione dell'ambito della tutela - sono equiparati gli omologhi casi in cui l'agenzia di somministrazione abbia sede in Italia.

Riguardo all'applicazione delle condizioni economiche e normative, per le fattispecie della presente disciplina di tutela rientranti nelle ipotesi di somministrazione di lavoro resta operante la norma di rinvio di cui all'articolo 4, comma 3, del citato D.Lgs. n. 136. Quest'ultimo comma richiama il principio generale di cui all'articolo 35, comma 1, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), secondo cui, per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore¹⁵, i lavoratori del somministratore hanno diritto (a carico di quest'ultimo), a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

¹⁴ Si ricorda che la somministrazione di lavoratori può essere operata solo da agenzie stabilite in Paesi dell'Unione europea. Cfr. l'articolo 5, comma 1, lettera *b*), del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e l'articolo 1, comma 3, del citato D.Lgs. n. 136 del 2016.

¹⁵ Ovvero presso un'altra impresa (presso cui il lavoratore sia distaccato dall'impresa utilizzatrice), nelle ipotesi introdotte dalla novella di cui all'**articolo 1, comma 1, lettera a), numero 2)**, dello schema.

Riguardo agli altri casi di distacco (rientranti nella disciplina di tutela di cui al D.Lgs. n. 136 e di cui al presente schema) - costituiti, come detto, dalle ipotesi in cui le imprese, stabilite all'estero¹⁶, distacchino in Italia, nell'ambito di una prestazione di servizi, uno o più lavoratori, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario -, la tutela relativa alle condizioni economiche e normative è ridefinita dalle novelle di cui al **numero 2)** della suddetta **lettera b)** e di cui alla successiva **lettera c)**¹⁷.

Tale disciplina di tutela prevede che ai suddetti lavoratori si applichino - se più favorevoli, come specifica la novella di cui alla **lettera c)**, **numero 1)**¹⁸ - le condizioni previste dalla normativa e dai contratti collettivi italiani relativamente ad un certo complesso di materie.

Al riguardo, la formulazione finora vigente fa riferimento¹⁹ - oltre che alla normativa - ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. La novella di cui al **numero 2)** della **lettera b)** esclude da tale ambito, ai fini in oggetto, i contratti collettivi aziendali. Tale esclusione è compatibile con la disciplina di cui alle norme europee in oggetto, le quali fanno riferimento ai contratti collettivi aventi un'applicazione generale, con riferimento al territorio e alla categoria professionale o industriale interessati²⁰.

L'ambito delle materie a cui si applica il principio di tutela in esame è ora definito dalla novella di cui alla suddetta **lettera c)**. Rispetto al testo vigente²¹ vengono operate alcune modifiche sostanziali (oltre ad alcune modifiche formali e terminologiche) - in conformità con le corrispondenti novelle operate²² dalla direttiva (UE) 2018/957 alla citata direttiva 96/71/CE -. Tali

¹⁶ Riguardo ai casi di imprese stabilite in Paesi non facenti parte dell'Unione europea, cfr. il comma 5 dell'articolo 1 del citato D.Lgs. n. 136 (che attua il principio, di cui all'articolo 1, paragrafo 4, della citata direttiva 96/71/CE, secondo cui - nell'ambito della presente disciplina di tutela, relativa ai distacchi transnazionali dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi - le imprese stabilite in uno Stato non membro non possono beneficiare di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro).

¹⁷ Per i casi di distacco di lunga durata, cfr. *infra, sub* la novella di cui alla successiva **lettera d)**.

¹⁸ Quest'ultima disposizione corrisponde a quella prevista dall'articolo 3, paragrafo 7, primo comma, della citata direttiva 96/71/CE (secondo la quale i paragrafi da 1 a 6 del medesimo articolo 3 non ostano all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori).

¹⁹ Mediante il richiamo dell'articolo 51 del citato D.Lgs. n. 81 del 2015.

²⁰ Cfr. l'articolo 3, paragrafo 8, della citata direttiva 96/71/CE, come novellato dall'articolo 1 della suddetta direttiva (UE) 2018/957.

²¹ Nella versione vigente del citato D.Lgs. n. 136, le materie sono individuate dall'articolo 2, comma 1, lettera e), mentre nel **presente schema** esse vengono trasposte nell'articolo 4 dello stesso D.Lgs. n. 136.

²² Riguardo a queste ultime, cfr. *supra*.

modifiche sostanziali attengono ai profili retributivi e alle condizioni di alloggio.

In primo luogo, il principio suddetto di parità è esteso (**lettera c), numeri 1) e 3)**) al complesso della retribuzione (mentre il testo vigente fa riferimento ai trattamenti retributivi minimi); sono confermate sia l'inclusione delle maggiorazioni della retribuzione per lavoro straordinario sia l'esclusione dei regimi pensionistici integrativi di categoria. Nella nozione di retribuzione vengono incluse (**lettera c), numero 2)**) le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non siano versate a titolo di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio effettivamente sostenute a causa del distacco. Tali indennità sono rimborsate dal datore di lavoro al lavoratore distaccato secondo quanto previsto dalla disciplina che regola il rapporto di lavoro nel Paese di stabilimento dell'impresa distaccante. Se tale disciplina non stabilisce se taluni elementi delle indennità riconosciute al lavoratore per il distacco siano versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco stesso o se facciano parte della retribuzione, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese sostenute²³. Fatta salva quest'ultima ipotesi, il lavoratore distaccato ha diritto alle indennità o ai rimborsi - previsti dalle summenzionate fonti normative o contrattuali - a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio (ai sensi della specifica disposizione introdotta dalla novella di cui al **numero 1)** della **lettera c)**); più specificamente, le indennità vengono riconosciute (ai sensi della presente novella) ai lavoratori (distaccati nel territorio italiano) per le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al luogo di lavoro (al luogo abituale nel periodo di distacco) sia nei casi in cui essi vengano inviati temporaneamente presso un'altra sede di lavoro - diversa da quella abituale nel periodo di distacco -, in Italia o all'estero.

L'ambito di applicazione del principio di parità in esame viene inoltre esteso al riconoscimento di condizioni di alloggio adeguate, con riferimento all'ipotesi in cui le fonti normative o contrattuali summenzionate prevedano che l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontano dalla loro abituale sede di lavoro (**lettera c), numero 1)**).

La novella di cui alla **lettera d)** dell'**articolo 1, comma 1)**, dello schema pone - con l'inserimento dell'articolo 4-*bis* nel D.Lgs. n. 136 - una disciplina specifica di tutela per i distacchi di lunga durata, in conformità con le corrispondenti novelle operate²⁴ dalla direttiva (UE) 2018/957 alla citata direttiva 96/71/CE. Tali distacchi sono costituiti da quelli aventi una durata effettiva superiore a 12 mesi, ovvero superiore a 18 mesi qualora il prestatore

²³ Tale disposizione corrisponde a quella prevista dall'articolo 3, paragrafo 7, della citata direttiva 96/71/CE, come novellato dall'articolo 1 della suddetta direttiva (UE) 2018/957.

²⁴ Riguardo a queste ultime, cfr. *supra*.

di servizi presenti una notifica motivata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (secondo le modalità definite con decreto del medesimo Ministero). Per tali distacchi si prevede l'estensione del principio di parità - sempre con riferimento alle fonti normative e contrattuali italiane summenzionate - alle altre materie, diverse da quelle indicate dalla novella di cui alla precedente **lettera c), numero 1**), ad esclusione delle procedure e delle condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, delle clausole di non concorrenza e della previdenza integrativa di categoria.

Ai fini in oggetto, in caso di sostituzione di uno o più lavoratori distaccati per svolgere le medesime mansioni nello stesso luogo, la durata del distacco è determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori; l'identità delle "mansioni svolte nel medesimo luogo" è valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

Si valuti l'opportunità di inserire il richiamo del suddetto nuovo articolo 4-bis del D.Lgs. n. 136 nell'articolo 1, comma 5, di quest'ultimo decreto; si ricorda che tale comma individua le norme dello stesso D.Lgs. n. 136 che trovano applicazione anche per i casi in cui il distacco di lavoratori in Italia (come definito dalla disciplina in esame) sia operato da imprese stabilite in uno Stato non facente parte dell'Unione europea. Si ricorda che l'articolo 1, paragrafo 4, della citata direttiva 96/71/CE dispone che (nell'ambito della presente disciplina di tutela, relativa ai distacchi transnazionali dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi) le imprese stabilite in uno Stato non membro non possano beneficiare di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro.

Sul piano formale, si valuti l'opportunità di inserire anche nel nuovo articolo 4-bis - con riferimento alle fonti normative e contrattuali italiane summenzionate - l'inciso "se più favorevoli"²⁵.

La novella di cui alla **lettera e)** dell'**articolo 1, comma 1**, dello schema concerne la disciplina che dispone la pubblicazione delle informazioni, relative alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere rispettate nelle ipotesi dei distacchi transnazionali in esame, sul sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La novella prevede - oltre ad un intervento di coordinamento con la novella di cui alla precedente **lettera c)** - che, qualora dalle informazioni pubblicate sul suddetto sito non si rilevi quali siano le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili alla fattispecie di distacco, l'autorità competente ne tenga conto ai fini della determinazione proporzionale delle sanzioni.

²⁵ Come detto, l'articolo 3, paragrafo 7, primo comma, della direttiva 96/71/CE specifica che i paragrafi da 1 a 6 del medesimo articolo 3 non ostano all'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori.

La novella di cui alla successiva **lettera f)** concerne la disciplina della cooperazione amministrativa tra gli Stati membri dell'Unione europea nelle materie in oggetto. La novella prevede²⁶ (oltre ad un intervento di coordinamento con la novella di cui alla precedente **lettera a), numero 2)**) che l'Ispettorato nazionale del lavoro: qualora non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore sia distaccato, solleciti le autorità o gli organismi che le detengano; informi tempestivamente la Commissione europea, nei casi di omissioni o ritardi persistenti a rendere le informazioni necessarie da parte dell'autorità competente dello Stato membro dal quale il lavoratore sia distaccato in Italia.

La novella di cui alla successiva **lettera g)** reca - con riferimento alla disciplina degli obblighi (a carico del datore di lavoro che opera il distacco in Italia) di comunicazioni al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - un intervento di coordinamento con la novella di cui alla precedente **lettera a), numero 2)**.

La novella di cui alla **lettera h)** pone - con l'inserimento di un **articolo 10-bis** nel D.Lgs. n. 136 - alcuni obblighi a carico delle imprese utilizzatrici, nell'ambito delle fattispecie di somministrazione transnazionale di lavoro. Tali obblighi - con riferimento ai quali sono introdotte alcune norme sanzionatorie dalla novella di cui alla **lettera i)** - sono intesi a garantire l'attuazione del principio di tutela - già posto, come detto, dal testo vigente del D.Lgs. n. 136²⁷ e conforme alle novelle di cui alla direttiva (UE) 2018/957²⁸ - secondo cui, per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore²⁹, i lavoratori del somministratore hanno diritto (a carico di quest'ultimo), a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

In particolare, le novelle di cui alla **lettera h)** ed **i)** prevedono che:

- l'impresa utilizzatrice che abbia sede in Italia sia tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovino applicazione ai sensi del suddetto principio di tutela. Per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa utilizzatrice è tenuta a conservare copia della suddetta informativa, tradotta in lingua italiana, e della relativa

²⁶ Le norme introdotte dalla presente novella corrispondono a disposizioni previste dall'articolo 4, paragrafo 2, della citata direttiva 96/71/CE, come novellato dall'articolo 1 della suddetta direttiva (UE) 2018/957.

²⁷ Articolo 4, comma 3, del D.Lgs. n. 136, che richiama il principio generale di cui all'articolo 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015.

²⁸ Riguardo a queste ultime, cfr. *supra*.

²⁹ Ovvero presso un'altra impresa (presso cui il lavoratore sia distaccato dall'impresa utilizzatrice), nelle ipotesi introdotte dalla novella di cui all'**articolo 1, comma 1, lettera a), numero 2)**, dello schema.

trasmissione, ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza. Per la violazione dei suddetti obblighi è comminata una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.500 euro;

- l'impresa utilizzatrice che abbia sede in Italia, nelle ipotesi³⁰ in cui invii il lavoratore (nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione) nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui abbia sede l'agenzia di somministrazione, debba informare senza ritardo di tale invio l'agenzia medesima. *Si valuti l'opportunità, sotto il profilo letterale, di far riferimento all'invio del lavoratore - anziché "presso altra impresa" - nel territorio di un altro Stato membro (diverso da quello in cui abbia sede l'agenzia di somministrazione), considerato che il soggetto destinatario dell'invio potrebbe anche essere un'unità produttiva (stabilita all'estero) della medesima impresa utilizzatrice.* Per la violazione di tale obbligo è comminata una sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro per ogni lavoratore interessato (con un limite massimo di 150.000 euro³¹);
- nelle ipotesi³² di invio in Italia di lavoratori da parte dell'impresa utilizzatrice, quest'ultima è tenuta a comunicare per iscritto all'agenzia di somministrazione - ai fini degli obblighi di comunicazione (a carico di quest'ultima) al Ministero del lavoro e delle politiche sociali³³ - le informazioni relative: al numero e alla generalità dei lavoratori interessati; alle date di inizio e di fine della suddetta prestazione transnazionale di servizi; al luogo di svolgimento di quest'ultima; alla tipologia dei medesimi servizi. L'impresa utilizzatrice è tenuta a consegnare all'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia copia dell'informativa, tradotta in lingua italiana, e della relativa trasmissione (ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza); per la violazione di quest'ultimo obbligo, è comminata una sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro per ogni lavoratore interessato (con un limite massimo di 150.000 euro). Riguardo a tale obbligo - considerato che la formulazione letterale fa riferimento all'impresa destinataria della prestazione di servizi (avente sede in Italia) -, *si valuti l'opportunità di specificare se esso si applichi anche ai casi in cui il soggetto destinatario della prestazione di servizi sia un'unità produttiva (avente sede in Italia) della medesima impresa utilizzatrice. Si valuti inoltre l'opportunità di specificare se l'obbligo concerna anche*

³⁰ Di cui all'**articolo 1, comma 1, lettera a), numero 2), secondo periodo**, dello schema.

³¹ Quest'ultimo è posto mediante la novella di coordinamento di cui al **numero 2)** della suddetta **lettera i)**.

³² Di cui all'**articolo 1, comma 1, lettera a), numero 2), primo periodo**, dello schema.

³³ Obblighi di cui all'articolo 10 del citato D.Lgs. n. 136, e successive modificazioni.

la comunicazione dei dati identificativi del soggetto destinatario della prestazione di servizi, considerato che anche tali dati rientrano³⁴ nell'ambito degli obblighi di comunicazione - a carico dell'agenzia di somministrazione - al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'**articolo 2** dello schema specifica che dall'attuazione del presente provvedimento non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e che le pubbliche amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni in esame nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'**articolo 3** esclude dall'ambito delle novelle di cui al presente schema le prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada. Tale esclusione è conforme alla direttiva oggetto di recepimento; si ricorda infatti che la direttiva (UE) 2018/957 ha previsto³⁵ l'applicazione delle proprie norme al settore del trasporto su strada solo a decorrere dalla data di applicazione di un atto legislativo (non ancora adottato) che modifichi "la [direttiva 2006/22/CE](#)³⁶ per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione" e stabilisca "norme specifiche in relazione alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada".

Dall'esclusione di cui al presente **articolo 3** consegue che per il settore del trasporto su strada resta valido il testo vigente del citato D.Lgs. n. 136, ivi comprese le norme specifiche da esso poste per il medesimo settore.

*Si valuti l'opportunità di prevedere l'applicazione al settore in oggetto delle norme dello schema che costituiscano interventi di correzione tecnica o di attuazione rispetto alle norme già poste dal D.Lgs. n. 136; si valuti se in tale ambito rientrino la novella attinente alla determinazione proporzionale delle sanzioni (**articolo 1, comma 1, lettera e), numero 2**), quella che integra la disciplina degli obblighi di cooperazione amministrativa tra le autorità degli Stati membri (**articolo 1, comma 1, lettera f), numero 2**) e quella sugli obblighi informativi a carico dell'impresa utilizzatrice avente sede in Italia (**articolo 1, comma 1, lettera h), capoverso 1**), con riferimento all'ipotesi generale di somministrazione transnazionale di lavoro, già prevista dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 136.*

³⁴ Ai sensi del comma 1, lettera *e*), del citato articolo 10 del D.Lgs. n. 136.

³⁵ All'articolo 3, paragrafo 3.

³⁶ Direttiva 2006/22/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, sulle norme minime per l'applicazione dei regolamenti (CEE) n. 3820/85 e (CEE) n. 3821/85 del Consiglio relativi a disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che abroga la direttiva 88/599/CEE del Consiglio.

Si ricorda altresì che dall'ambito del D.Lgs. n. 136 - e quindi anche dall'ambito delle presenti novelle - è escluso³⁷ il personale navigante delle imprese della marina mercantile.

³⁷ Ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del citato D.Lgs. n. 136.