Distacco transnazionale: le novità per imprese e lavoratori

scritto da goal | 3 Novembre 2020

di Andrea Musile Tanzi*

Il 15 settembre 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo n. 122, che ha apportato una serie di interessanti modifiche in materia di distacco transnazionale regolamentato nel nostro paese dal decreto legislativo n. 136 del 17 luglio 2016.

Ricordiamo che il d.lgs. 136/2016, (di seguito, il "Decreto Legislativo"), regola le disposizioni applicate nei confronti dei lavoratori distaccati in Italia da imprese localizzate in altri Stati membri e che le novità introdotte dal Decreto in commento hanno efficacia dallo scorso 30 settembre. Con il d.lgs. 122/2020 l'Italia ha recepito la Direttiva Comunitaria n. 2018/957, le cui novità riguardano principalmente i seguenti aspetti:

1. estensione dei destinatari della normativa;
2. nuove condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati;
3. modifica della durata massima del distacco transnazionale.

estensione dei destinatari della normativa

All'art. 1 del d.lgs. 136/2016 è stato aggiunto il comma 2 bis che ha esteso il campo di applicazione della disciplina sul distacco ai rapporti tra agenzie di somministrazione ed ai datori di lavoro utilizzatori appartenenti a Stati Membri diversi.

Già da prima tale normativa si applicava alle agenzie di somministrazione, ma il nuovo comma 2 bis estende l'ambito di applicazione della norma a quelle agenzie "*[…] stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi 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 transazionale di servizi diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia*." Specularmente, sempre con l'introduzione dall'art. 1 comma 2 bis, anche le agenzie di somministrazione non residenti in Italia, che somministrano lavoratori dipendenti a società residenti e che verranno da queste impiegati nel territorio di un altro Stato Membro (diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione originaria), sono assoggettate alla normativa in commento.

In tale ipotesi è ragionevole ritenere che alle imprese italiane verrà chiesto da parte delle società interinali internazionali documentazione a prova che il lavoratore verrà (o meno) impiegato in un Paese CEE durante la propria attività lavorativa.

Nuove condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori distaccati

In merito al secondo profilo di novità, si segnala che il comma 1 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo è stato interamente sostituito al fine di garantire una più chiara e particolare tutela dei lavoratori distaccati. Ai lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia.

Vengono specificate con ulteriore dettaglio le materie per cui è prevista l'applicazione della legge italiana, ed in

particolare:

“a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; b) durata minima dei congedi annuali retribuiti; c) retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario. Tale previsione non si applica ai regimi pensionistici di categoria; d) condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione; e) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; g) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione; h) condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l’alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro; i) indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio […].”

La ratio che ispira l’intera modifica si fonda tanto sul principio della parità di trattamento tra lavoratore distaccato e lavoratore “locale”, quanto sul divieto di qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità, dai quali discende anche il principio della parità di retribuzione.

Con riguardo al concetto di retribuzione, la Direttiva prevede che le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco, ad esclusione dei meri rimborsi di spesa vitto ed alloggio, siano considerate parte integrante della retribuzione.

In particolare, al fine di evitare ogni incertezza delle legislazioni nazionali in materia di rimborso spese nel distacco e seguendo un principio sicuramente a favore del lavoratore distaccato, è stato inserito un paragrafo di chiusura all’articolo 4, comma 1 bis, secondo cui, qualora la disciplina nazionale non stabilisca se alcuni elementi delle indennità siano corrisposti a mero titolo di rimborso spese o

meno, l’intera indennità percepita dal lavoratore distaccato sarà considerata quale rimborso spese (e quindi non sarà considerata parte della retribuzione).

Modifica della durata massima del distacco transnazionale

La terza modifica introdotta al d.lgs. 122/2020 in materia di distacco transnazionale, è rappresentata dall’introduzione del “Distacco di lunga durata”, rubricato al nuovo articolo 4 bis del Decreto Legislativo.

La nuova disciplina europea e la relativa normativa di attuazione hanno ridotto la durata massima del distacco da 24 a 12 mesi, estendibili a 18 con notifica motivata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Una volta trascorso tale periodo, al lavoratore

distaccato verranno applicate tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi, ad eccezione solamente di quelle concernenti (i) licenziamento e dimissioni; (ii) clausole di non concorrenza;(iii) previdenza integrativa di categoria.

In aggiunta, sempre al fine di garantire una durata adeguata al distacco ed evitare l’attuazione di soluzioni elusive delle norme, l’articolo 4 bis comma 3 chiarisce che in caso di sostituzione di uno o più lavoratori distaccati, la durata di 12 (o 18) mesi verrà determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori.

* *Odcec Piacenza*