



**CON IL SUPPORTO DELL'UNIONE EUROPEA**  
Commissione Europea – DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità



# **IL DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'UNIONE EUROPEA**

**VADEMECUM  
AD USO DEGLI  
ISPETTORI DEL LAVORO E DELLE IMPRESE**

**NOVEMBRE 2010**



**IL DISTACCO DEI LAVORATORI  
NELL'UNIONE EUROPEA**

**VADEMECUM  
AD USO DEGLI  
ISPETTORI DEL LAVORO E DELLE IMPRESE**

**NOVEMBRE 2010**

Il presente Vademecum è stato elaborato nell'ambito del progetto **EMPOWER** - "Exchange of Experiences and **iM**plementation of actions for **PO**sted **WO**rkERS" co-finanziato dall'Unione Europea (Commissione Europea, DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità - Contract VP/2009/015/00067) nel quadro della Linea d'Azione "Pilot Projects on Working and living conditions of posted workers" (Call for Proposals VP/2009/015).

Il progetto EMPOWER è stato attuato da un gruppo di lavoro composto da:

- ISTITUTO GUGLIELMO TAGLIACARNE (capofila);
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - Direzione Generale per il Mercato del Lavoro e Direzione Generale per l'Attività Ispettiva (partner);
- LABOUR INSPECTION ROMANIA (partner).

Il Vademecum è stato curato da:

- **Sezione 1**

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Hanno collaborato: Davide VENTURI, Fabrizio NATIVI; Massimiliano MURA; Sonia COLANTONIO; Stefania COSTA; Anna CETRANGOLO; Cristina PONE; Daniele SANNA; Antonio ALLEGRINI.

- **Sezione 2**

Gabriela RADU (Ispettore Generale di Stato, Labour Inspection Romania); Catalin TACU (Ispettore del Lavoro, Ispettorato Territoriale di Iasi, Romania).

(Traduzione dal romeno all'italiano della sezione 2: Dana Enulescu)

(Segreteria redazionale Istituto G. Tagliacarne: Simona Leonardi)



**CON IL SUPPORTO DELL' UNIONE EUROPEA**

Commissione Europea - DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità

***La responsabilità delle informazioni e opinioni contenute nel presente Vademecum è sotto l'esclusiva responsabilità degli autori. La Commissione Europea non è responsabile per l'uso che potrà essere fatto delle informazioni e opinioni ivi contenute.***

## INDICE

PREMESSA .....	7
<b>SEZIONE 1 LA DISCIPLINA DEL DISTACCO IN ITALIA ALLA LUCE DEL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 96/71/CE .....</b>	<b>11</b>
<b>1. IL DISTACCO COMUNITARIO – CRITERI UTILI ALLA VERIFICA DEL LEGITTIMO UTILIZZO DELL’ISTITUTO.....</b>	<b>13</b>
<b>2. IPOTESI ESCLUSE DALL’AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL DISTACCO.....</b>	<b>18</b>
<b>3. PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA LAVORATORI COMUNITARI E LAVORATORI ITALIANI.....</b>	<b>19</b>
a) Periodi massimi di lavoro e minimi di riposo .....	20
b) Durata minima delle ferie annuali retribuite .....	21
c) Tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario (il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria).....	21
<i>Nozione di tariffa minima salariale .....</i>	<i>21</i>
<i>Parità di trattamento retributivo.....</i>	<i>23</i>
<i>Diffida accertativa.....</i>	<i>23</i>
<i>Responsabilità solidale ex art. 29, D. Lgs. n. 276/2003: garanzia dei crediti dei lavoratori dipendenti dell’appaltatore .....</i>	<i>24</i>
d) Condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo. ....	25
e) Sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani.....	25
f) Parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione .....	25
<b>4. SOMMINISTRAZIONE TRANSNAZIONALE DI LAVORO.....</b>	<b>26</b>
<b>5. REGIME PREVIDENZIALE.....</b>	<b>28</b>
<b>6. NUOVA PROCEDURA IN MATERIA DI ESONERO CONTRIBUTIVO PER I LAVORATORI DISTACCATI NEGLI STATI MEMBRI DELL’UE.....</b>	<b>29</b>
<b>CHECK LIST PER IL PERSONALE ISPETTIVO IN SEDE DI PRIMO ACCESSO E RELATIVO VERBALE CONTENENTE LA RICHIESTA DI ESIBIZIONE DI DOCUMENTI PER L’IMPRESA IN REGIME DI DISTACCO COMUNITARIO .....</b>	<b>35</b>
<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>39</b>
<b>ALLEGATO ALLA SEZIONE 1: NOTIFICHE ALL’ESTERO DI PROVVEDIMENTI ISPETTIVI .....</b>	<b>51</b>
Notificazione in caso di residenza, dimora e domicilio all’estero.....	51
Notifica di atti amministrativi a persone residenti all’estero in caso di indirizzo conosciuto	53
Notificazione di atti amministrativi in ROMANIA.....	59

<b>SEZIONE 2 QUADRO INFORMATIVO SINTETICO SUI PRINCIPALI ASPETTI NORMATIVI RELATIVI ALLA MATERIA DEL DISTACCO IN ROMANIA .....</b>	<b>61</b>
<b>1. PROVVEDIMENTI GENERALI RIGUARDANTI LE PROCEDURE AMMINISTRATIVE PER I CONTRATTI DI LAVORO IN ROMANIA.....</b>	<b>63</b>
<b>2. CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI IN ROMANIA.....</b>	<b>66</b>
<b>3. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI IN ROMANIA.....</b>	<b>67</b>
<b>4. LEGISLAZIONE ROMENA RIGUARDANTE IL DISTACCO DEI LAVORATORI .....</b>	<b>68</b>

## PREMESSA

I principi fondamentali sui quali poggia il diritto comunitario (libera circolazione dei beni e dei servizi, libertà di stabilimento delle aziende) possono talvolta confliggere con le normative nazionali poste a tutela dei diritti dei lavoratori, quando la tutela del lavoratore rischia di passare in secondo piano rispetto alla realizzazione di un mercato unico europeo.

D'altro canto, il timore di fenomeni, più o meno gravi, di *dumping* sociale e le disparità di trattamento tra le condizioni contrattuali dei lavoratori (anche a seguito dell'ingresso nel mercato europeo di Paesi con bassi *standard* di protezione sociale) assumono inevitabile rilievo a fronte dell'impegno dell'Unione europea ad evitare che l'integrazione del mercato interno e la rimozione degli ostacoli alla libera concorrenza si realizzino sacrificando i diritti soggettivi dei lavoratori.

In questa prospettiva, dunque, la Direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale, è l'espressione della nuova consapevolezza comunitaria, fondata sul presupposto che l'Unione europea passa anche attraverso il progresso sociale che si realizza mediante la tutela delle condizioni contrattuali, individuali e collettive, dei lavoratori.

La Direttiva 96/71/CE persegue l'arduo compito di conciliare le ragioni dello sviluppo economico, fondato sulla libertà di circolazione sancita dall'art. 49 del Trattato CE, con l'esigenza di tutela dei lavoratori: l'ambizione degli operatori economici del mercato europeo di esercitare liberamente la propria attività nell'ambito di uno spazio comune, deve trovare un bilanciamento nella necessità

di scongiurare il verificarsi di situazioni di disparità di trattamento tra i lavoratori, sia sotto il profilo salariale, sia sotto il profilo normativo, a fronte dell'esecuzione di una medesima prestazione nello stesso luogo di lavoro.

La soluzione adottata dal legislatore comunitario (frutto di un compromesso tra la posizione della Corte di Giustizia, favorevole ad un'integrale applicazione della normativa del paese ospitante e quella della Commissione Europea, propensa all'applicazione di una serie predefinita di regole da applicarsi nel luogo di esecuzione della prestazione) riconosce il diritto dei lavoratori, distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale, ad ottenere la stessa protezione che lo Stato in cui il servizio è prestato garantisce ai lavoratori residenti, relativamente ad alcune materie tassativamente elencate.

Se il legislatore comunitario ha affrontato e, almeno in parte, risolto il problema del *dumping sociale*, non si è invece adoperato per tentare una armonizzazione delle diverse normative di tutela del lavoro esistenti nell'ambito delle varie legislazioni nazionali.

La Direttiva 96/71/CE ha sancito, tuttavia, un principio importante (art. 4) che è quello della cooperazione tra le autorità degli stati membri incaricate di vigilare sulle condizioni di lavoro per contrastare eventuali fenomeni di abuso nell'utilizzo dello strumento giuridico del distacco.

In questa ottica di collaborazione tra amministrazioni pubbliche si colloca l'iniziativa del progetto "**EMPOWER** - *Exchange of Experiences and iMplementation of actions for POsted WorkERS*", di cui è stato aggiudicatario l'Istituto Guglielmo Tagliacarne e che ha visto la partecipazione in qualità di partner del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Ispettorato del Lavoro (Labour Inspection) della Romania.



Tale progetto ha realizzato un insieme di azioni di sensibilizzazione e di informazione per accrescere la conoscenza e l'applicazione della Direttiva 96/71/CE, relativamente ai lavoratori distaccati in Italia e in Romania, anche con lo scopo di rilevare le criticità che il personale ispettivo incontra nell'applicazione della normativa comunitaria e di offrire strumenti condivisi in un contesto di cooperazione.

Tra i risultati del progetto EMPOWER rientra la stesura di questo Vademecum che si propone come strumento per gli ispettori del lavoro che sono chiamati ad affrontare le problematiche legate alla posizione di un lavoratore distaccato in Italia da un Paese appartenente all'Unione Europea, nonché una interessante opportunità per il datore di lavoro che voglia conoscere la normativa comunitaria in materia di distacco.

Il presente Vademecum è suddiviso in due sezioni:

- Sezione 1: la disciplina sul distacco in Italia alla luce del recepimento della Direttiva 96/71/CE;
- Sezione 2: quadro informativo sintetico sui principali aspetti normativi relativi alla materia del distacco in Romania.



## **SEZIONE 1**

**LA DISCIPLINA DEL DISTACCO IN ITALIA ALLA LUCE DEL  
RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 96/71/CE**



## **1. IL DISTACCO COMUNITARIO – CRITERI UTILI ALLA VERIFICA DEL LEGITTIMO UTILIZZO DELL'ISTITUTO**

La definizione dell'istituto del distacco transnazionale è contenuta nella Direttiva europea 96/71/CE e nella normativa italiana di recepimento di cui al D. Lgs. n. 72/2000.

Le disposizioni richiamate individuano diverse ipotesi di mobilità temporanea di lavoratori alle quali è applicabile la disciplina del distacco comunitario (art. 1, comma 1, D. Lgs. n. 72/2000):

- da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso una propria filiale situata in Italia;
- da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa;
- nell'ambito di un contratto commerciale (appalto di opera o di servizi, trasporto ecc.), stipulato con un committente avente sede legale o operativa sul territorio italiano.

Comune denominatore di tali fattispecie, non riconducibili all'istituto del distacco nazionale previsto dall'art. 30 del D. Lgs. n. 276/2003, è la **sussistenza di un legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante, che continua ad esercitare il proprio potere direttivo**, pur senza delineare nei minimi dettagli il lavoro da svolgere e le relative modalità di esecuzione.

La prestazione lavorativa, necessariamente di durata limitata, deve essere pertanto espletata **nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante**, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la

**responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, i connessi adempimenti retributivi e previdenziali, nonché il potere disciplinare e di licenziamento.**

Fermo restando l'obbligo retributivo gravante in capo al datore di lavoro nello Stato di invio, sono fatti salvi eventuali accordi tra quest'ultimo e l'impresa nello Stato di occupazione in ordine alle concrete modalità di pagamento dei lavoratori distaccati (cfr. Decisione Commissione amministrativa A2 del 2009).

In relazione a quanto sopra illustrato, si precisa che la Commissione amministrativa, organo comunitario deputato ad indicare le linee interpretative e le modalità applicative della regolamentazione in materia, già nella Decisione n. 181/2000 e, più recentemente, nella Decisione A2 del 2009, **riguardante l'interpretazione dell'art. 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004**, ha individuato **due tipiche ipotesi di distacco comunitario**, fissando i criteri utili da seguire al fine di verificare e contrastare il fenomeno delle *"società fittizie"*, nonché possibili episodi di abuso nei confronti dei lavoratori interessati (cfr. sul punto Messaggio Inps 14 luglio 2008, n. 16085 e Circolare Inps 1° luglio 2010, n. 83).

1. La prima fattispecie è costituita dal ***"distacco del personale abituale"***, ossia quando il lavoratore inviato dall'impresa distaccante opera abitualmente nel Paese di provenienza come dipendente di quest'ultima, già prima del distacco.

In tale ipotesi, come evidenziato dalla stessa Commissione, gli elementi distintivi di un distacco regolare sono il permanere del rapporto di dipendenza rispetto l'impresa distaccante e la circostanza che il lavoratore distaccato continui a svolgere la sua attività per conto della stessa.

Non configurano, pertanto, fattispecie di distacco comunitario ma di *"mera*

*fornitura di manodopera*”, i casi in cui aziende italiane utilizzino presso le loro sedi lavoratori dipendenti di imprese di altro Stato membro e quest’ultimi siano destinati a svolgere attività non per conto e sotto la direzione dell’impresa distaccante ma di quella del Paese di impiego e di destinazione.

2. La seconda fattispecie si verifica quando il lavoratore viene assunto da una impresa operante in uno Stato membro, **“allo scopo di essere immediatamente distaccato”**, per conto di detta impresa, sul territorio di un altro Stato membro, a condizione che:
  - a. il lavoratore, prima dell’assunzione che coincide con la data del distacco, risulti iscritto, da almeno un mese, al regime assicurativo dello Stato membro di provenienza;
  - b. esista un **legame organico** tra detta **impresa ed il lavoratore** per tutta la durata del distacco;
  - c. la suddetta **impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro, ossia non deve trattarsi di “azienda fittizia”**.

Inoltre, il paragrafo 2 dell’art. 14 del regolamento di applicazione n. 987/2009 precisa che si considera datore di lavoro (*“che ... esercita abitualmente le sue attività”*) chi **“svolge normalmente attività sostanziali, diverse dalle mere attività di gestione interna, nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito, tenendo conto di tutti i criteri che caratterizzano l’attività d’impresa in questione. I criteri applicati devono essere adattati alle caratteristiche specifiche di ciascun datore di lavoro e alla effettiva natura delle attività svolte”**.

**L’esistenza o meno di attività significative nello Stato d’origine è verificabile** attraverso il controllo di una serie di elementi obiettivi. Occorre,

comunque, tener conto sempre della natura delle attività svolte.

**In questo senso, con riferimento alle attività svolte nel caso specifico, può essere utile riferirsi:**

- al luogo dove ha sede l'impresa o la sua amministrazione;
- all'organico del personale che lavora rispettivamente nello Stato membro di stabilimento e nell'altro Stato membro;
- al luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti;
- al luogo in cui viene conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti;
- alla legislazione applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
- alla nazionalità dei committenti;
- all'entità dei fatturati realizzati dall'impresa distaccante nello Stato membro d'invio e in quello di occupazione durante un periodo sufficientemente definito.

Quelle che precedono, naturalmente, sono ipotesi sintomatiche che possono essere complessivamente valutate anche in sede ispettiva al fine di verificare l'effettiva genuinità del distacco comunitario.

Sul piano del diritto interno, si precisa che le ipotesi definitorie della fattispecie del distacco comunitario, contenute nell'art. 1 della Direttiva 96/71/CE, si riferiscono a diverse ipotesi contrattuali disciplinate dal nostro ordinamento. Infatti, possono rientrare nella definizione normativa del distacco comunitario, ricorrendone le caratteristiche di cui alla Direttiva, fattispecie riconducibili al contratto di appalto d'opera o di servizi (art. 1655 c.c. e ss.; art. 29, D. Lgs. 276/2003), alla somministrazione (art. 1559 c.c. e ss.), al contratto di



trasporto (art. 1678 c.c. e ss.), al distacco (art. 30 D. Lgs. 276/2003) ed ad altre tipologie contrattuali “*commerciali*” aventi ad oggetto lo scambio di servizi tra imprese stabilite in diversi Paesi comunitari, che prevedono l’utilizzo temporaneo di personale dell’impresa distaccante nel Paese di esecuzione della prestazione. In questo senso, dunque, non deve essere confuso il distacco comunitario ai sensi della Direttiva 96/71/CE con l’istituto di diritto interno del distacco di cui all’art. 30 D. Lgs. 276/2003.

## **2. IPOTESI ESCLUSE DALL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL DISTACCO**

La Commissione amministrativa nelle Decisioni n. 162/1996 e n. 181/2000, nonché nella Decisione A2 del 2009, ha individuato le seguente **ipotesi in cui non possono trovare applicazione le norme sul distacco**:

1. l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui essa è situata;
2. il lavoratore distaccato in uno Stato membro sia messo a disposizione di una impresa situata in un altro Stato membro;
3. il lavoratore sia assunto in uno Stato membro per essere inviato da una impresa situata in un secondo Stato membro presso una impresa di un terzo Stato membro;
4. il lavoratore è assunto in uno Stato membro da una impresa situata in un secondo Stato membro per lavorare nel primo Stato membro;
5. il lavoratore è inviato in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del periodo di distacco (cfr. Circolare Inps n. 83/2010).

In tali ipotesi l'esclusione dell'applicabilità delle disposizioni relative al distacco deriva dalla complessità dei rapporti risultanti dalle fattispecie sopra indicate, le quali oltre a non fornire garanzie sull'esistenza di un **legame organico** tra il lavoratore e l'impresa di invio, contrasta con l'obiettivo di evitare complicazioni amministrative e discontinuità nella posizione assicurativa dei lavoratori, che rappresenta la *ratio* stessa delle disposizioni in materia di distacco.

### **3. PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA LAVORATORI COMUNITARI E LAVORATORI ITALIANI**

Al fine di garantire standard di tutela *“uguali o analoghi”* sull'intero territorio nazionale, l'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 72/2000 sancisce che nei confronti dei lavoratori *“inviati”* nel nostro Paese da una azienda situata in un diverso Stato membro trovino applicazione, durante il periodo del distacco, ***“le medesime condizioni di lavoro”*** previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro, per i lavoratori italiani che effettuino prestazioni lavorative subordinate analoghe.

Ciò premesso, occorre leggere tale disposizione normativa, ed in particolare la locuzione *“medesime condizioni di lavoro”*, congiuntamente all'art. 3 della Direttiva 96/71/CE, concernente il *“nocciolo duro”* di tutele da applicare ai lavoratori distaccati previste dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (c.d. principio *lex loci laboris*).

Nello specifico, **se l'attività lavorativa è svolta in Italia si applicano, durante il periodo del distacco, le norme italiane (fonti del diritto e contratti collettivi di lavoro) che disciplinano le seguenti materie:**

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;**
- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;**
- c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;**
- d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione**

**temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;**

- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;**
- f) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.**

La disposizione citata deve essere interpretata ed applicata alla luce di quanto stabilito dalla Direttiva 96/71/CE e della consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia delle comunità europee.

Pertanto, le imprese che operano distacchi transnazionali sono tenute a rispettare, nell'ambito delle materie elencate nell'art. 3, par. 1, lett. a) – g), Dir. cit., i livelli minimi di condizioni di lavoro fissati dalla normativa legale, regolamentare, amministrativa e contrattuale collettiva maggiormente rappresentativa, dello Stato di esecuzione della prestazione di lavoro.

Ai sensi dell'art. 3, par. 10, Direttiva citata, sono altresì applicabili le norme dello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa che fissino *“condizioni di lavoro e di occupazione”* anche in materia diverse da quelle sopra elencate, *“laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico”*.

Nella materia del distacco transnazionale l'ordine pubblico opera pertanto come ulteriore estensione dell'applicazione delle norme vigenti nello Stato di distacco.

#### **a) Periodi massimi di lavoro e minimi di riposo**

Nei confronti delle aziende comunitarie che distaccano lavoratori in Italia trovano applicazione le disposizioni sostanziali e il regime sanzionatorio previsti

dal D. Lgs. n. 66/2003, concernente la materia dell'orario di lavoro.

Le eventuali sanzioni amministrative, per le violazioni in concreto rilevate e contestate, vengono irrogate dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro al trasgressore. Qualora la persona fisica individuata come trasgressore risieda in uno Stato membro diverso dall'Italia, si ricorda che i termini di notificazione del provvedimento, ai sensi dell'art. 14 L. n. 689/1981, sono di 360 giorni dalla conclusione dell'accertamento.

Nei confronti del trasgressore è, inoltre, possibile adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria, ex art. 15 D. Lgs. n. 124/2004, nel caso in cui vengano riscontrati illeciti di natura penale derivanti dalla violazione delle disposizioni in tema di lavoro notturno.

#### **b) Durata minima delle ferie annuali retribuite**

Nei confronti delle aziende comunitarie che distaccano lavoratori in Italia trovano applicazione le disposizioni e il regime sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 66/2003 (cfr. punto a).

#### **c) Tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario (il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria).**

##### **Nozione di tariffa minima salariale**

L'articolo 3 della Direttiva 96/71/CE stabilisce che la nozione di tariffa minima salariale *“è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato”*.

Al riguardo occorre ricordare che, pur non sussistendo in Italia un trattamento minimo salariale legalmente definito, la fissazione dello stesso è contenuta nei contratti collettivi di lavoro stipulati nei diversi settori produttivi

dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel rispetto del principio di proporzionalità della retribuzione sancito dall'art. 36 Cost.

Nell'ambito della **retribuzione minima sembrano pertanto rientrare innanzitutto i c.d. scatti di anzianità**, nei casi in cui evidentemente siano previsti dalla contrattazione collettiva (v. ad es. CCNL chimici, tessili, terziario, metalmeccanica; v. anche Corte Cost. 23 giugno 1988, n. 697).

**Si ritiene, inoltre, che nella nozione di retribuzione devono essere ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento aventi causa nel rapporto di lavoro, al lordo di qualsiasi contributo (previdenziale e assistenziale) e ritenuta fiscale (IRPEF).**

Si precisa altresì che, ai sensi dell'art. 3.7 della citata Direttiva, *“le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio”*.

Questa disposizione deve essere intesa nel senso che sono legittime voci retributive del tipo *“indennità di distacco”*, e che tali voci, indipendentemente dal loro importo, devono essere calcolate ai fini della determinazione del salario dei lavoratori distaccati, nonché della comparazione con i minimi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile in Italia.

Con particolare riguardo al **settore dell'edilizia**, si ritiene applicabile al lavoratore in distacco comunitario la tariffa salariale minima stabilita dalla contrattazione collettiva provinciale, in quanto - sebbene sia da annoverare nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello - ha il carattere

dell'applicabilità generale nell'ambito del territorio di riferimento. Il trattamento retributivo, inoltre, deve tenere conto di quanto garantito dalle "casse edili". Sul punto si rimanda a quanto già chiarito nella risposta ad interpello n. 24 del 3 settembre 2007.

### **Parità di trattamento retributivo**

I termini del confronto devono riguardare la **retribuzione complessiva dei lavoratori distaccati**, senza operare una comparazione per singola voce retributiva, che risulterebbe comunque impossibile in considerazione dei differenti regimi normativi applicabili nei diversi Paesi europei. Sul piano pratico, si ribadisce che la comparazione deve essere effettuata sulla base dei minimi salariali presenti nelle tabelle retributive dei contratti collettivi di lavoro, da considerare come retribuzione lorda.

### **Diffida accertativa**

Al fine di tutelare i crediti retributivi vantati dai lavoratori in regime di distacco comunitario il personale ispettivo può adottare la diffida accertativa, ex art. 12 D. Lgs. 124/2004.

Il provvedimento di diffida accertativa, avente ad oggetto il differenziale retributivo accertato in sede ispettiva viene notificato al datore di lavoro (impresa comunitaria distaccante).

Inoltre, nel caso in cui il distacco comunitario sia attuato mediante appalto, si ritiene che la diffida accertativa possa essere notificata anche al committente stabilito in Italia, in qualità di obbligato solidale (cfr. la risposta all'interpello n. 33 del 12 ottobre 2010).

Si ritiene, infatti, che il fondamento di questa tesi risieda nella circostanza

che la diffida accertativa costituisce una tutela meramente strumentale, prevista dall'ordinamento a difesa del credito sostanziale che la legge intende tutelare, vale a dire il credito retributivo del lavoratore, su cui opera il regime della responsabilità solidale in capo al committente, ai sensi del combinato disposto dell'art. 29 D. Lgs. 276/2003 e dell'art. 3, comma 3, D. Lgs. 72/2000.

Questa soluzione operativa, inoltre, risponde ad una duplice finalità: da un lato, consente all'impresa stabilita in Italia di avere piena conoscenza, sin dall'inizio, del procedimento che la vede comunque interessata in quanto obbligata solidale, dall'altro, informa i lavoratori coinvolti della presenza dell'obbligato solidale, quale ulteriore salvaguardia dei crediti retributivi accertati.

**Responsabilità solidale ex art. 29, D. Lgs. n. 276/2003: garanzia dei crediti dei lavoratori dipendenti dell'appaltatore**

Al fine di tutelare il personale impiegato in regime di appalto di opere o servizi, l'art. 29, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003, sancisce un vincolo di solidarietà tra committente, appaltatore e subappaltatore, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per la corresponsione ai lavoratori dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali dovuti.

Considerando che tale disposizione normativa sancisce una responsabilità solidale in capo a qualsiasi datore di lavoro che appalti opere o servizi sul territorio nazionale, la stessa può ritenersi applicabile, per quanto riguarda lo specifico ambito dell'attività ispettiva, anche nelle ipotesi di appalti nei quali sono impiegati lavoratori "inviati" nel nostro Paese da una azienda situata in un diverso Stato membro, dovendosi leggere alla luce del generale principio di solidarietà di cui all'art. 29 D. Lgs. 276/2003, con riferimento all'esercizio delle



attività di vigilanza, anche lo speciale regime previsto dall'art. 3, comma 3, D. Lgs. 72/2000.

**d) Condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo.**

(cfr. paragrafo "Somministrazione transnazionale di lavoro").

**e) Sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani.**

Nei confronti delle aziende comunitarie che distaccano lavoratori in Italia trovano applicazione le disposizioni sostanziali e l'apparato sanzionatorio di cui al D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza).

In particolare, il regime della prescrizione obbligatoria, in quanto premiale rispetto alla diretta applicazione della sanzione penale in sede giudiziaria, deve essere adottato anche nei confronti delle imprese aventi sede in altro Stato membro, in ragione del principio di non discriminazione delle imprese comunitarie rispetto a quelle aventi sede stabile sul territorio italiano.

**f) Parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione**

Trova applicazione il diritto italiano in materia di divieto di discriminazione, anche di genere (Codice delle pari opportunità – D. Lgs. n. 198/2006 e succ. mod.).

#### 4. SOMMINISTRAZIONE TRANSNAZIONALE DI LAVORO

L'art. 4 del D. Lgs. n. 72/2000 disciplina l'ipotesi della somministrazione transnazionale di lavoro, ossia **la possibilità per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea di distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici aventi sede o unità produttiva in Italia.**

Con riferimento al profilo dei **regimi autorizzatori**, si ricorda che la disposizione citata, al 3° comma, prevedeva il rilascio, su richiesta dell'azienda interessata ad operare nel nostro Paese in forza di un provvedimento amministrativo di altro Stato membro, dell'attestazione di equivalenza da parte del Ministro del lavoro entro il termine di trenta giorni. Tale attestazione aveva la medesima efficacia dell'autorizzazione rilasciata alle imprese operanti sul territorio nazionale, ai fini dell'iscrizione all'albo delle aziende fornitrici.

In attuazione del principio comunitario della libera circolazione dei servizi, tale comma è stato abrogato dal D. Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D. Lgs. n. 251/2004.

Ne deriva che **attualmente le imprese fornitrici di lavoro temporaneo (*rectius*: agenzie di somministrazione) stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia, per operare legittimamente nel nostro Paese, non necessitano dell'autorizzazione prevista dall'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, qualora dimostrino di "operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente"** rispetto a quello richiesto dalla legislazione italiana, rilasciato dalle **competenti autorità dello Stato di provenienza** (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 7 del 22 febbraio 2005).

In proposito è opportuno richiamare i requisiti indicati all'art. 5, comma 2,

D. Lgs. n. 276/2003, concernenti la sfera patrimoniale delle agenzie che intendono operare nel mercato del lavoro. In particolare è previsto, nel primo biennio di attività, il versamento di un deposito cauzionale e, successivamente, la stipula di una garanzia fideiussoria, volta a rendere concreta ed effettiva la tutela del lavoratore nel caso di eventuali inadempimenti, di natura contributiva o retributiva, da parte delle agenzie di somministrazione. L'art. 5, comma 2, lett. c), prevede, nello specifico, l'esonero dalla prestazione di dette garanzie per le società che abbiano assolto ad *"obblighi analoghi"* nel rispetto della legislazione di altro Stato membro dell'Unione europea.

**Riguardo al trattamento da riconoscere ai lavoratori temporanei**, l'art. 4 del D. Lgs. n. 72/2000 prevede, **il rispetto da parte delle agenzie con sede in altro Stato membro, della disciplina dettata per le agenzie italiane, oggi contenuta negli artt. 20 – 28 del D. Lgs. n. 276/2003** (il riferimento alla L. n. 196/1997 è da intendersi quale rinvio materiale alla disciplina di cui al D. Lgs. n. 276/2003).

Si precisa, pertanto, che anche nelle ipotesi di lavoro somministrato da agenzie comunitarie trova applicazione l'art. 23, comma 1, D. Lgs. 276/2003, che prevede il diritto del lavoratore interinale ad ***"un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore"***, e la responsabilità solidale di quest'ultimo per l'adempimento dei crediti retributivi e previdenziali (art. 23, commi 1 e 3, D. Lgs. n. 276/2003).

Si ritiene, inoltre, applicabile l'istituto della **diffida accertativa** per i crediti retributivi, secondo le modalità sopra richiamate, in quanto la solidarietà per l'impresa utilizzatrice è in questa ipotesi prevista in via generale, come norma di applicazione necessaria, ai sensi dell'art. 23, comma 3, D. Lgs 276/2003.

## 5. REGIME PREVIDENZIALE

Con riferimento al diverso aspetto del regime previdenziale, si ribadisce che per i lavoratori distaccati dalle imprese comunitarie trova applicazione il principio di *“personalità”*, opposto al principio di *“territorialità”* vigente in materia di condizioni di lavoro.

L'impresa comunitaria in regime di distacco opera in Italia, infatti, mantenendo il regime contributivo (previdenziale ed assistenziale) del Paese d'origine, mediante i Modelli A1 (ex E 101) rilasciati dal competente Istituto.

Nell'ipotesi di distacco comunitario, pertanto, ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale, occorre riferirsi al regime contributivo previsto dalla legislazione del Paese di origine del lavoratore e non al regime italiano. Analogo discorso va fatto in relazione al regime assicurativo per gli infortuni e le malattie professionali, che resta quello contemplato dalla legge del Paese di provenienza.

## **6. NUOVA PROCEDURA IN MATERIA DI ESONERO CONTRIBUTIVO PER I LAVORATORI DISTACCATI NEGLI STATI MEMBRI DELL'UE**

Dal 1° maggio 2010 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di legislazione applicabile ai lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione europea, contenute nel titolo II del Regolamento (CE) n. 883/2004 (artt. da 11 a 16) e nel titolo II del Regolamento di applicazione n. 987/2009 (artt. da 14 a 21).

**Le nuove disposizioni (art. 12) hanno esteso la durata massima del distacco da dodici a ventiquattro mesi.**

**Pertanto, il formulario E 101 sarà sostituito dal formulario A1, che potrà avere la durata di ventiquattro mesi, mentre il formulario E 102 verrà abolito.**

**Nelle ipotesi in cui la durata del distacco, prevista in ventiquattro mesi, debba essere prorogata per particolari esigenze, si potrà richiedere l'applicazione dell'art. 16 del Regolamento (CE) 883/2004, il cui contenuto è analogo a quello dell'art. 17 del Regolamento (CE) 1408/1971. A questo proposito nulla è variato per quanto concerne la competenza, che rimane attribuita alle Direzioni Regionali INPS, secondo l'articolazione territoriale individuata in base allo Stato membro in cui il lavoratore viene inviato.**

Per maggiore chiarezza si riportano esempi di situazioni che possono verificarsi alla data di entrata in vigore del Regolamento 883/2004 (1° maggio 2010):

- a) formulario di distacco E 101 emesso per il periodo dal 1.5.2009 al 30.4.2010 → estensione del distacco possibile fino al 30.4.2011, conformemente all'art. 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004; sarà rilasciato il formulario A1.

- b) formulario di distacco E 101 emesso per il periodo dal 1.3.2010 al 28.2.2011 → estensione del distacco possibile fino al 28.2.2012, conformemente all'art. 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004; sarà rilasciato il formulario A1.
- c) formulario di distacco E 101 emesso per il periodo dal 1.5.2008 al 30.4.2009 + formulario E 102, emesso per il periodo dal 1.5.2009 al 30.4.2010, → nessuna estensione del distacco possibile conformemente all'art. 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004 (durata massima di distacco di ventiquattro mesi raggiunta);
- d) formulario di distacco E 101 emesso per il periodo dal 1.3.2009 al 28.2.2010 + formulario E 102, emesso per il periodo dal 1.3.2010 al 28.2.2011 → nessuna estensione del distacco possibile conformemente all'art. 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004 (durata massima di distacco di ventiquattro mesi raggiunta).

Per i casi sopra elencati l'estensione del periodo ininterrotto di distacco oltre i ventiquattro mesi richiede la conclusione di un accordo tra le autorità ai sensi dell'art. 16 del Regolamento (CE) n. 883/2004.

**Si rappresenta, infine, che i nuovi regolamenti non si applicano:**

- ai tre Paesi che hanno aderito all'Accordo sullo Spazio Economico Europeo (Accordo SEE): Islanda, Liechtenstein, Norvegia;
- alla Svizzera, alla quale la normativa comunitaria di sicurezza sociale è stata estesa, a decorrere dal 1° giugno 2002, in base all'Accordo stipulato tra la Confederazione elvetica e gli Stati dell'Unione europea.

**Nei rapporti con tali Stati continuano, pertanto, a trovare applicazione le disposizioni contenute nei Regolamenti (CE) nn. 1408/71 e 574/72 e ad essere utilizzati i formulari E 101 ed E 102.**

I Regolamenti (CE) nn. 1408/71 e 574/72 continuano ad essere applicati

anche ai cittadini degli Stati terzi alle condizioni previste dal Regolamento (CE) n. 859 del 14 maggio 2003.

Con riferimento alla nuova procedura in materia di esonero contributivo e alle disposizioni generali del sistema comunitario di coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale di cui al Regolamento (CE) n. 883/2004, si richiamano le linee guida e le precisazioni contenute nelle Circolari Inps nn. 82, 83 e 84 del 1°luglio 2010, nonché nella Guida pratica ai distacchi nell'Unione europea (cfr. Circolare Inps n. 124/2010).

**Circolare n. 82 del 1° luglio 2010.** *Regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 200 del 7 giugno 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e regolamento di applicazione (CE) n.987 del 16 settembre 2009, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 284 del 30 ottobre 2009, relativi al coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale - disposizioni di carattere generale.*

**Circolare n. 83 del 1° luglio 2010.** *Regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 200 del 7 giugno 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e regolamento di applicazione (CE) n.987 del 16 settembre 2009, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 284 del 30 ottobre 2009, relativi al coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale - disposizioni in materia di legislazione applicabile e distacchi.*

**Circolare n. 84 del 1° luglio 2010.** *Regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 200 del 7 giugno 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e regolamento di*

*applicazione (CE) n.987 del 16 settembre 2009, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 284 del 30 ottobre 2009, relativi al coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale - disposizioni in materia di recupero di prestazioni indebitamente erogate e di contributi ed in materia di diritti delle istituzioni degli Stati membri nei confronti di terzi responsabili.*

Guida pratica ai distacchi nell'Unione europea (allegata alla Circolare Inps n. 124/2010)  
*"Disposizioni UE sulla sicurezza sociale - I diritti di coloro che si spostano nell'Unione europea".*



Istituti normativi	Azienda stabilita in Italia con lavoratori occupati stabilmente residenti in paese membro	Azienda stabilita in Italia con lavoratori operanti in distacco	Azienda non stabilita in Italia con lavoratori in distacco intracomunitario	Fonte
Disciplina civilistica del contratto	Legislazione scelta dalle parti o in assenza lex loci laboris	Legislazione scelta dalle parti o in assenza paese di svolgimento abituale del lavoro	Legislazione scelta dalle parti, o in assenza paese di svolgimento abituale del lavoro	Reg.to 593/2008
Retribuzione e straordinario	Italia	Italia	Italia	Art. 57 L. 218/94
Cassa Edile	Italia	Italia	Italia	Art. 3 D. Lgs. 72/2000
Contribuzione	Italia	Paese membro	Paese membro	Art. 12 Reg. 883/2004
Libri obbligatori	SI	SI	NO (eventuale disposizione)	
Buste paga	SI	NO (eventuale disposizione)	NO (eventuale disposizione)	
Comunicazione di assunzione	SI	NO	NO	
Lettera di assunzione	SI	NO	NO	
Orario di lavoro e riposi	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 e art. 9 Reg. 593/2008
Durata minima ferie	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 e art. 9 Reg. 593/2008
Lavoro temporaneo			Italia	Art. 4 D. Lgs. 72/2000
Sicurezza, salute e igiene	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 e art. 9 Reg. 593/2008

Istituti normativi	Azienda stabilita in Italia con lavoratori occupati stabilmente residenti in paese membro	Azienda stabilita in Italia con lavoratori operanti in distacco	Azienda non stabilita in Italia con lavoratori in distacco intracomunitario	Fonte
Tutela maternità e lavoro minorile	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 e art. 9 Reg. 593/2008
Pari opportunità uomo donna	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 e art. 9 Reg. 593/2008
Appalto illecito, art. 18 D. Lgs. N. 276/03	SI	SI	SI	Art. 9 Reg. 593/2008
Somministrazione fraudolenta, art. 28 D. Lgs. n. 276/03	SI	SI	SI	Art. 9 Reg. 593/2008
Somministrazione e appalto irregolare, art. 27 D. Lgs. N. 276/03	SI	SI	SI	Art. 9 Reg. 593/2008
Responsabilità solidale retribuzioni appalto interno art. 29 D. Lgs. N. 276/2003	SI	SI	SI	Art. 3 D. Lgs. N. 72/2000 Art. 9 Reg. 593/2008
Responsabilità solidale retribuzioni appalto esterno art. 29 D. Lgs. N. 276/2003	SI	SI	SI	Art. 9 Reg. 593/2008
Responsabilità solidale contributi appalto interno art. 29 D. Lgs. N. 276/2003	SI	NO	NO	Art. 9 Reg. 593/2008
Responsabilità solidale contributi appalto esterno art. 29 D. Lgs. N. 276/2003	SI	NO	NO	Art. 9 Reg. 593/2008

**CHECK LIST PER IL PERSONALE ISPETTIVO IN SEDE DI PRIMO ACCESSO E RELATIVO VERBALE CONTENENTE LA RICHIESTA DI ESIBIZIONE DI DOCUMENTI PER L'IMPRESA IN REGIME DI DISTACCO COMUNITARIO**

- 1) Modelli E101-102 e/o Modelli A1;
- 2) Elenco dei lavoratori distaccati: si ritiene che possa essere fatta una disposizione (ex art. 14 D. Lgs. 124/2004) al datore di lavoro comunitario, che imponga la presentazione di un *“elenco dei lavoratori”* distaccati, con indicazione del periodo presumibile del distacco;
- 3) Comunicazioni preventive di distacco all'estero, se obbligatori nel paese di provenienza (come nel caso della Romania);
- 4) Documento di riconoscimento dei lavoratori (da richiedere già in sede di primo accesso);
- 5) Contratto individuale di lavoro dei lavoratori distaccati ed eventuale lettera di assunzione, in quanto norma europea;
- 6) Comunicazione di assunzione – registrazione pubblica – o documentazione equivalente (secondo la normativa del Paese di stabilimento del datore di lavoro);
- 7) Visura Camerale dell'azienda (secondo la normativa del Paese di stabilimento), al fine di verificare l'idoneità tecnico-professionale;
- 8) Contratto commerciale tra impresa distaccante e impresa distaccataria: appalto, trasporto, distacco, di somministrazione di lavoro (lavoro temporaneo), ecc.;
- 9) In materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, si ritengono applicabili le norme

sulla sorveglianza sanitaria e sulla informazione/formazione dei lavoratori. In merito alla prima, si ritiene di potere (dovere) richiedere il certificato medico attestante l' idoneità alle mansioni (ove richiesto dal TUSIC). Si ritiene che sia legittimo, e dunque pienamente accettabile in sede ispettiva, anche il certificato redatto dal medico competente del Paese di stabilimento. Quanto alla documentazione obbligatoria ai fini della sicurezza, si ritiene che l'azienda comunitaria che opera in edilizia, se previsto dalla normativa italiana (titolo IV del TUSIC), debba presentare il POS (Piano Operativo di Sicurezza). Inoltre, nelle ipotesi di cui all'art. 26 TUSIC, il committente (italiano), deve comunque redigere il DUVRI, secondo le norme generali. In caso di appalto, si ritiene applicabile la norma che obbliga anche all'uso del tesserino di riconoscimento;

10) Prospetti paga (documento equivalente nel Paese di stabilimento). Si ritiene che si potrebbe anche “disporre” (art. 14 D. Lgs. 124/2004) che vengano esibiti i prospetti paga sottoscritti dai lavoratori, che quanto meno li riconoscano come consegnati e come riportanti i dati della propria retribuzione;

11) Registro presenze (documento equivalente nel Paese di stabilimento);

12) Eventuali autorizzazioni amministrative del Paese di stabilimento (es. somministrazione, selezione personale). Si ritiene che questo tipo di informazione sia molto utile fin dall'inizio dell'ispezione, soprattutto quando apparentemente già in sede di primo accesso (o nell'eventuale denuncia) si ravvisi un'ipotesi di appalto illegittimo ai sensi dell'art. 29 D. Lgs. 276/2003 o di distacco illegittimo ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 276/2003. Si rileva come problematico, il fatto che in alcuni Paesi europei, la somministrazione di lavoro non è sottoposta ad un regime autorizzatorio da parte della Pubblica Amministrazione (es.: GB, NL, ecc.). In questo caso, non esisterebbe una

autorizzazione equivalente del Paese di stabilimento, ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. 72/2000, ma l'ispettore potrebbe comunque richiedere l'esibizione da parte dell'impresa di un documento equivalente alla visura camerale, vale a dire un documento avente valore di pubblicità legale nel Paese di stabilimento dell'impresa stessa;

- 13) Per i lavoratori extracomunitari che operano presso aziende comunitarie in regime di distacco transnazionale: permesso di soggiorno rilasciato dall'Autorità del Paese UE di stabilimento, comunicazione all'UTG – Prefettura ai sensi dell'art. 27 D. Lgs. 286/1998;
- 14) Alla fattispecie è applicabile il diritto italiano in materia di accesso al lavoro dei minori, in quanto norma di applicazione necessaria;
- 15) Fatture dell'azienda comunitaria all'azienda committente italiana;
- 16) Nel caso dell'autotrasporto: Cronotachigrafi, al fine di rilevare il regime degli orari e delle pause, per l'eventuale sanzione;
- 17) Iscrizione sul LUL : impresa distaccataria /utilizzatrice.

**Con riferimento alle norme precettive e sanzionatorie di diritto italiano richiamate nella *Check List* sopra indicata, si precisa che le stesse sono da considerarsi quali norme di applicazione necessaria (art. 9 Regolamento CE n. 593/2008, cd. "*Regolamento Roma 1*") e dunque trovano applicazione indipendentemente dal diritto nazionale che regola i contratti di lavoro.**

**In altri termini, anche nel caso in cui il contratto individuale di lavoro sia disciplinato dal diritto nazionale di un altro Paese membro, le norme di diritto italiano di applicazione necessaria trovano comunque applicazione.**



## GLOSSARIO

**APPALTO (NOZIONE CIVILISTICA-COMMERCIALE)**: l'art. 1655 codice civile definisce l'appalto come quel contratto mediante il quale *“una parte assume con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro”*. Nell'ambito dell'organizzazione dei fattori della produzione il contratto di appalto si pone come scelta imprenditoriale alternativa all'acquisizione diretta di lavoratori, mediante l'affidamento della realizzazione del risultato finale voluto (l'opera o il servizio) ad un soggetto che presenti l'organizzazione idonea al raggiungimento di tale risultato e se ne accoli i rischi economici. Pertanto colui a cui la realizzazione dell'opera o del risultato è affidata (definito *“appaltatore”*) è, normalmente (anche se non necessariamente), un imprenditore. Colui che affida la realizzazione dell'opera o del servizio (definito *“appaltante”* oppure *“committente”*) può essere un imprenditore oppure un soggetto non operatore economico (a mero titolo di esempio, un soggetto che affida ad un'impresa la realizzazione di un edificio o di una ristrutturazione edilizia).

**APPALTO (NOZIONE LAVORISTICA)**: l'art. 29, D. Lgs. n. 276/2003 detta una nozione di appalto, in piena sintonia con quella civilistica-commerciale (*vedi*), ponendo in risalto, ai fini lavoristici, i requisiti essenziali dell'appalto, ossia la presenza in capo all'appaltatore dell'organizzazione dei mezzi necessari e l'assunzione del rischio d'impresa, come elementi di demarcazione rispetto alla somministrazione di lavoro (*vedi*).

**CONTRATTI COLLETTIVI DI APPLICAZIONE GENERALE**: l'art. 3, par. 1, Dir. 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al distacco dei

lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, allo scopo di garantire ai lavoratori distaccati (*vedi*) nel territorio di uno Stato membro Ue, provenienti da altro Stato membro Ue, le stesse condizioni di lavoro e di occupazione accordate ai lavoratori del luogo ove si svolge la prestazione lavorativa, dispone che nel settore delle costruzioni (le cui lavorazioni sono specificamente elencate in apposito allegato alla Direttiva stessa) siano applicate ai lavoratori distaccati non solo le disposizioni di legge, di regolamento ed amministrative, dello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa, ma anche le disposizioni contenute nei contratti collettivi ed arbitrati dichiarati di applicazione generale, relative, comunque, alle materie elencate nelle lettere da *a*) a *g*), art. 3, par. 1, Dir. citata.

Il D. Lgs. n. 72/2000, di attuazione della Dir. 96/71/CE, stabilisce che ai lavoratori distaccati da uno Stato membro diverso dall'Italia, in Italia, le condizioni di lavoro applicabili sono quelle stabilite oltre che da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, anche dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, relative ad analoghe prestazioni lavorative subordinate nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la loro attività.

Non vi è obbligo di applicazione delle norme di legge o di contratto collettivo, in materia di durata minima delle ferie e di trattamento minimo retributivo (comprese le maggiorazioni per il lavoro straordinario) se si tratta di lavoratori qualificati o specializzati, dipendenti da un'impresa che fornisce beni per i quali siano necessari lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione, indispensabili per mettere in funzione lo stesso bene fornito, quando il distacco non sia superiore ad otto giorni.

Tuttavia l'applicazione delle norme di legge, regolamentari, amministrative e di quelle contenute nei contratti collettivi come sopra individuati, ritorna ad essere anche per i distacchi di durata pari o inferiore agli otto giorni nel settore delle



costruzioni, (le cui lavorazioni – identicamente alla Dir. 96/71/CE citata – sono elencate in apposito allegato al D. Lgs. citato).

Come si vede il legislatore italiano ha optato per un ampliamento dell'applicazione dei contratti collettivi ai lavoratori coinvolti in un distacco comunitario. Infatti, ad un esame comparativo:

- b.* nella Direttiva è previsto che nelle materie elencate nelle lett. *a) - g)*, art. 3, par. 1, i contratti collettivi di applicazione generale si debbano applicare al settore delle costruzioni (non escludendo – si badi – altri settori, ma nemmeno imponendo un obbligo di applicazione)
- c.* nel Decreto Legislativo d'attuazione l'applicazione del contratto collettivo, caratterizzato dalla comparativa maggiore rappresentatività a livello nazionale, non presenta limiti di settore produttivo, e la sua non applicabilità è prevista esclusivamente (ed al pari della non applicabilità delle disposizioni interne di legge, di regolamento ed amministrative) per la sola materia delle ferie annuali retribuite e dei trattamenti retributivi minimi, compreso quello maggiorato per lavoro straordinario, relativamente, come detto sopra, ai lavori indicati nell'art. 3, comma 2, D. Lgs. citato, di durata non superiore agli otto giorni.

In dottrina si nota che l'applicazione dei contratti collettivi sopra detti, nei confronti dei lavoratori distaccati in Italia da imprese stabilite all'estero dovrebbe subire le stesse limitazioni previste per i datori di lavoro italiani, derivanti dalla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione. Pertanto, in mancanza di specifica adesione al contratto collettivo da parte del datore di lavoro distaccante stabilito all'estero, sarebbe applicabile la sola parte del contratto collettivo che fissa i minimi retributivi (ossia la stessa parte vincolante tutti datori di lavoro italiani).

**DISTACCO**: il distacco, secondo l'ordinamento giuridico italiano, è la formula organizzativa del datore di lavoro (definito "*distaccante*") che impiega, temporaneamente, un proprio lavoratore presso un altro datore di lavoro (definito "*distaccatario*") con la finalità di soddisfare un proprio interesse (art. 30, D. Lgs. n. 276/2003). L'interesse del distaccante non può essere quello alla mera fornitura di mano d'opera propria ad un altro datore di lavoro, altrimenti si realizzerebbe una somministrazione di lavoro (*vedi*), che nell'ordinamento giuridico italiano è ammessa solo se esercitata da agenzie di lavoro iscritte in appositi albi pubblici (artt. 4 e 5, D. Lgs. n. 276/2003).

Norme speciali ammettono il distacco di lavoratori in presenza di situazioni di crisi aziendale e subordinano la fattispecie all'osservanza di precise procedure che coinvolgono le organizzazioni sindacali (art. 8, L. n. 236/1993).

**DISTACCO INTRA-GRUPPO**: secondo l'ordinamento giuridico italiano l'invio di un lavoratore da un'impresa ad un'altra appartenente al medesimo gruppo è un'ipotesi di distacco, poiché le diverse imprese coinvolte hanno autonoma e distinta soggettività giuridica, L'ordinamento italiano non contempla, infatti, la soggettività giuridica del gruppo (dunque non si può ritenere l'invio in questione come un mero trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra, ai sensi dell'art. 2103, comma 1, ultimo periodo, codice civile). Pertanto anche il distacco *intra-gruppo*, rientrando pienamente nella fattispecie generale del distacco *tout court*, deve soddisfare i requisiti dell'art. 30, D. Lgs. n. 276/2003 (interesse del distaccante e temporaneità del distacco). Tuttavia, sebbene non si possa ritenere automaticamente sussistente l'interesse al distacco in capo al datore di lavoro distaccante per il solo fatto di realizzarsi tra imprese appartenenti al medesimo gruppo, si ritiene lecita la prassi del distacco all'interno dei gruppi d'impresa che corrispondano "*ad una reale esigenza di imprenditorialità volta a razionalizzare,*

*equilibrando, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo” (vedi Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circolare n. 28/2005), fatto sempre salvo il requisito della temporaneità del distacco.*

Il distacco *intra*-gruppo è anche una delle ipotesi disciplinate di transnazionale (vedi), e si realizza tra imprese stabilite in diversi Stati membri ed appartenenti allo stesso gruppo.

**DISTACCO TRANSNAZIONALE**: il distacco transazionale comprende una pluralità di formule organizzative del lavoro (cc. dd. misure), realizzate attraverso contratti (anche commerciali) tra datori di lavoro. Questi contratti presentano, come elemento comune, il temporaneo inserimento, di uno o più lavoratori in un'organizzazione aziendale diversa da quella da cui dipendono. Tale inserimento non può configurare un rapporto di lavoro dipendente. Il rapporto di lavoro dipendente resta tra il lavoratore distaccato e il datore di lavoro distaccante. La transnazionalità del distacco è data dalla presenza dello stabilimento del datore di lavoro distaccante in uno Stato diverso da quello in cui il lavoratore è inviato a prestare temporaneamente la propria opera. Il distacco può riguardare anche il lavoratore autonomo che sia stabilito in uno Stato diverso da quello in cui temporaneamente esegue le proprie prestazioni in favore di altra organizzazione aziendale. L'art. 1, par 3, Dir. 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, prende in considerazione le tre seguenti misure transazionali:

a. distacco di lavoratori nell'ambito di un contratto di prestazione di servizi tra il datore di lavoro del lavoratore distaccato e il datore di lavoro stabilito in un diverso Stato membro. Il lavoratore presta la propria opera per conto e sotto la direzione del datore di lavoro distaccante (ossia il datore stabilito nello Stato di invio). Il destinatario della prestazione di servizi non instaura un

rapporto di lavoro dipendente con il lavoratore distaccato, il quale, durante il periodo di distacco, resta dipendente del datore che lo invia. La figura contrattuale presenta forti analogie con il *contratto di appalto (vedi)*;

b. distacco di lavoratori nell'ambito dei rapporti commerciali tra imprese stabilite in diversi Stati membri ed appartenenti allo stesso gruppo d'impresa.

Il lavoratore, durante il periodo di distacco, resta dipendente del datore che lo invia. La figura coincide con il c.d. *distacco intra-gruppo (vedi)*;

c. distacco di lavoratori nell'ambito di un rapporto commerciale tra un'impresa di lavoro temporaneo (o un'impresa che effettua la cessione temporanea di lavoratori) da un lato, ed un'impresa utilizzatrice dall'altro lato, quando l'impresa distaccante e quella utilizzatrice siano stabilite in Stati membri diversi. Il lavoratore ceduto dall'impresa di lavoro temporaneo, per tutta la durata della cessione in utilizzazione, rimane alle dipendenze dell'impresa cedente. La figura coincide con la *somministrazione di lavoro (vedi)*.

**LAVORATORE DISTACCATO (DISTACCO ITALIANO)**: il lavoratore dipendente che viene temporaneamente inviato a prestare la propria opera presso un datore di lavoro distinto da quello con cui intercorre il rapporto di subordinazione. Il rapporto di subordinazione con il datore distaccante permane anche nel periodo di distacco (*vedi*), durante il quale il lavoratore, per soddisfare un interesse del distaccante, presta la propria opera inserito nell'organizzazione del datore-utilizzatore o distaccatario.

**LAVORATORE DISTACCATO (DISTACCO TRANSNAZIONALE)**: l'art. 2, par 1, Dir. 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, definisce il lavoratore distaccato come il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro

nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

Si tratta del dipendente di un datore di lavoro stabilito in un Paese diverso da quello in cui, temporaneamente, viene inviato a prestare la propria opera.

Il lavoratore distaccato durante il periodo di distacco mantiene il legame di subordinazione con il datore di lavoro originario, prestando la propria opera nell'ambito di rapporti sostanzialmente analoghi al contratto di appalto, al distacco *intra-gruppo* o alla somministrazione di lavoro, previsti dall'ordinamento giuridico italiano. Le misure organizzative che rientrano nella disciplina comunitaria del distacco transnazionale (*vedi*) sono indicate nell'art. 1, par. 3, lett. a), b) e c), Dir. 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

**LIBERA PRESTAZIONE DI SERVIZI:** l'art. 49 del Trattato Ce vieta ogni restrizione alla libera prestazione di servizi, all'interno della Comunità, nei confronti dei cittadini degli Stati membri che siano stabiliti in un Paese della Comunità e prestino il loro servizio in un Paese diverso da quello di stabilimento (*vedi*). Ogni misura restrittiva alla libera prestazione di servizi, successiva all'entrata in vigore del Trattato CE è proibita e le restrizioni esistenti a tale data devono essere abolite entro il periodo di transizione, attraverso l'adozione di direttive del Consiglio, secondo un programma generale progressivo.

**LIBERTÀ DI STABILIMENTO:** l'art. 43 del Trattato Ce vieta le restrizioni alla libertà di stabilimento dei cittadini di uno Stato membro nel territorio di un altro Stato membro. La libertà di stabilimento comporta la liberalizzazione dell'attività c.d. non salariata riferita sia al prestatore di servizi sia all'imprenditore. Questi

soggetti possono stabilirsi (aprendo agenzie, filiali, succursali o uffici) in uno Stato membro diverso dallo Stato di stabilimento originario. Ogni misura restrittiva alla libertà di stabilimento, successiva all'entrata in vigore del Trattato Ce è proibita e le restrizioni esistenti a tale data devono essere gradualmente soppresse, attraverso l'adozione di direttive del Consiglio, secondo un programma generale progressivo.

**NORME DI APPLICAZIONE NECESSARIA**: secondo l'art. 9, par. 1, Reg. (CE) n. 593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) *“le norme di applicazione necessaria sono disposizioni il cui rispetto è ritenuto cruciale da un paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, quali la sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo di applicazione, qualunque sia la legge applicabile al contratto, secondo il presente regolamento”*.

La suddetta definizione normativa trae origine dal significato attribuito dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle comunità europee alla nozione di ordine pubblico (*vedi*).

Le norme di applicazione necessaria, come deroga al principio comunitario della libera prestazione di servizi (infatti esse si impongono al prestatore di servizi per il solo fatto di essersi stabilito in un Paese diverso da quello di origine), trovano il loro fondamento logico-giuridico nella protezione degli interessi connessi alla stabilità sociale, economica e politica del Paese in cui prestazione lavorativa è eseguita, indipendentemente dalla legislazione applicata dalle parti.

**ORDINE PUBBLICO**: in base all'art. 46, par. 1 del Trattato istitutivo CE (ex art.

56) l'ordine pubblico opera come principio generale in forza del quale può essere derogata, da una fonte normativa o amministrativa, la libertà di prestazione di servizi.

Stante il considerando n. 41 della Dir. 2006/123/CE, relativa ai servizi nel mercato interno, il concetto di ordine pubblico può comprendere la protezione contro una minaccia effettiva e sufficientemente grave per uno degli interessi fondamentali della collettività, includendo, in particolare, questioni legate alla dignità umana, alla tutela dei minori e degli adulti vulnerabili ed al benessere degli animali.

Nella specifica materia del distacco transnazionale l'ordine pubblico opera come ulteriore possibile estensione della applicazione delle norme vigenti nello Stato presso il quale avviene il distacco, secondo quanto previsto dall'art. 3, par. 10, Dir. 96/71/CE.

**PARITÀ DI TRATTAMENTO (O PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE)**: l'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 72/2000, di attuazione della Dir. 96/71/CE, detta la regola generale secondo la quale ai lavoratori distaccati, in un distacco transnazionale (*vedi*), devono essere applicate, *“durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco”*.

La disposizione deve essere interpretata ed applicata alla luce di quanto stabilito dalla Direttiva citata e della consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee. Pertanto si deve ritenere che le imprese che operano distacchi transnazionali siano tenute a rispettare, nell'ambito delle materie

elencate nell'art. 3, par. 1, lett. a) – g), Dir. 96/71/CE, i livelli minimi di condizioni di lavoro fissati dalla normativa legale, regolamentare, amministrativa e contrattuale collettiva maggiormente rappresentativa, dello Stato di esecuzione della prestazione di lavoro. Inoltre, secondo l'art. 3, par. 10, Dir. 96/71/CE, sono altresì applicabili le norme dello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa che fissino “*condizioni di lavoro e di occupazione*” anche in materia diverse da quelle elencate nel suddetto par .1, “*laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico*”.

Resta fermo il principio della libertà di prestazione di servizi (*vedi*), secondo il quale le normative nazionali interne non possono imporsi alle imprese che prestano servizi in regime di distacco transnazionale, se da tale imposizione deriva un ostacolo al libero accesso al mercato di uno Stato membro.

Si deve, dunque, concludere che le norme interne (ossia quelle proprie del paese dove si svolge la prestazione lavorativa) non possono essere applicate se l'impresa distaccante in base alle norme vigenti nel suo ordinamento (Stato di stabilimento) sia in grado di tutelare le condizioni di lavoro e di occupazione dei propri lavoratori distaccati, nella stessa misura e rispondendo alle medesime esigenze a cui rispondono le norme dello Stato di distacco.

**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ORDINAMENTO ITALIANO)**: l'art. 2, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 276/2003, definisce la somministrazione di lavoro come “*la fornitura professionale di mano d'opera, a tempo indeterminato o a termine*”. Ai fini dello svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro, l'art. 4, D. Lgs. n. 276/2003, prevede che le agenzie con stabilimento (*vedi*) nel territorio italiano siano iscritte in apposita sezione dell'albo delle agenzie per il lavoro, tenuto presso il Ministero del lavoro. I requisiti giuridici e finanziari richiesti per l'iscrizione a detto albo sono indicati nell'art. 5 del decreto citato.



**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (TRANSNAZIONALE)**: l'art. 4, comma 1, D. Lgs. n. 72/2000, di attuazione della Dir. 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, dispone che le agenzie di somministrazione stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia siano assoggettate alla stessa disciplina prevista per quelle stabilite in Italia. Pertanto ad esse si applicano le disposizioni contenute negli artt. 20-28, D. Lgs. n. 276/2003.

Con riferimento ai requisiti giuridici e finanziari di cui agli artt. 4 e 5, D. Lgs. n. 276/2003, in forza della disposizione di cui all'art. 4, comma 3, D. Lgs. n. 72/2000, non è richiesta alle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (*rectius*: agenzie di somministrazione) l'autorizzazione di cui all'art. 4, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003, ove *“dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente, rilasciato dall'autorità competente di uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia”*.

**STABILIMENTO**: conformemente alla giurisprudenza delle Corti di giustizia della Comunità europee, la nozione di stabilimento implica l'esercizio effettivo di un'attività economica per una durata di tempo indeterminata mediante l'insediamento in pianta stabile. Sussiste lo stabilimento anche nel caso in cui una società sia costituita a tempo determinato o abbia in affitto un fabbricato o un impianto per lo svolgimento della sua attività. Lo stabilimento può sussistere anche nel caso in cui uno Stato membro rilasci autorizzazioni di durata limitata soltanto per particolari servizi. Lo stabilimento può essere costituito da agenzie, filiali, succursali o rappresentanze, ma può consistere anche in uffici gestiti da personale del prestatore di servizi, dell'imprenditore o da una persona indipendente ma autorizzata ad agire su base permanente per conto dell'impresa, come nella rappresentanza.

La nozione di stabilimento, implica comunque l'esercizio effettivo di un'attività economica nel luogo in cui è insediato (luogo – appunto – di stabilimento) il prestatore di servizi, per cui una semplice casella postale non costituisce “*stabilimento*” (vedi il considerando n. 37, Dir. 2006/123/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa ai servizi nel mercato interno). La nozione di stabilimento risulta particolarmente importante ai fini dell'individuazione della legislazione applicabile ai lavoratori dipendenti dell'impresa, che di regola è quella del luogo di stabilimento (p. es. impresa stabilita in Italia → applicazione della legislazione italiana).

Tuttavia, non è necessaria la sussistenza di uno stabilimento, ma è sufficiente la presenza al lavoro nel territorio di uno Stato membro, di lavoratori distaccati (*vedi*) nell'ambito di un distacco transnazionale (*vedi*) per potersi applicare a questi le condizioni di lavoro e di occupazione vigenti nello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa relative alle materie indicate nell'art. 3, par. 1, lett. a)-g), Dir. 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, fissate da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e/o da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale *semperché*. L'applicazione delle norme fissate dai contratti collettivi o dagli arbitrati è, inoltre, limitata alle attività riconducibili al settore delle costruzioni, elencate nell'apposito allegato alla Dir. citata.

In ogni caso le parti (datore di lavoro e lavoratori) possono accordarsi per l'applicazione di una normativa di un Paese diverso da quello di stabilimento e comunque, anche in presenza di un simile accordo, non possono essere derogate le cc. dd. norme di applicazione necessaria (*vedi*) proprie del Stato in cui si esegue il lavoro.

<b>ALLEGATO ALLA SEZIONE 1: NOTIFICHE ALL'ESTERO DI PROVVEDIMENTI ISPETTIVI</b>
---

La tematica delle notifiche all'estero interessa gli uffici ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per le sue necessarie implicazioni procedurali sulla vigilanza in materia di lavoro e sulla riscossione delle relative sanzioni. La questione concernente le corrette modalità di notifica dei provvedimenti sanzionatori (verbale di accertamento e contestazione, ordinanza-ingiunzione, ecc.) all'estero, merita i seguenti approfondimenti, preceduti da un sommario *excursus* della normativa in materia.

**Notificazione in caso di residenza, dimora e domicilio all'estero.**

In virtù del rimando contemplato dall'art. 14, comma 3, della Legge 24 novembre 1981, n. 689, se il destinatario degli atti non ha residenza, dimora o domicilio nello Stato, e non vi ha eletto domicilio o costituito un procuratore generale con i poteri previsti dall'art. 77 c.p.c., i criteri da utilizzare per la notificazione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi sono da ritenersi quelli previsti dall'art. 142 del codice di procedura civile.

Sul presupposto che l'indirizzo all'estero del destinatario sia noto, tale norma rimanda in via privilegiata alle modalità indicate nelle Convenzioni internazionali in vigore ed applicabili al caso concreto, oppure impone di avvalersi dell'opera dell'Autorità Consolare, ai sensi degli artt. 30 e 75 del D.P.R. n. 200/1967 in materia di funzioni e poteri consolari. Secondo quanto prevede il comma 2 dell'art. 142 c.p.c., infatti, solo qualora non risulti possibile eseguire la notifica in uno dei suddetti modi le formalità da seguire sono quelle previste dal primo comma del medesimo articolo.

Per quanto riguarda il complesso argomento delle notificazioni all'estero, occorre preliminarmente suddividere tra notificazione all'estero di atti giudiziari ed extragiudiziari in materia civile e commerciale, notificazione all'estero di atti in materia penale (materie, queste, estranee alle attività ispettive in senso proprio), ed infine, ciò che maggiormente ci interessa, notificazione all'estero di atti e provvedimenti amministrativi.

In tema di notificazione all'estero di atti giudiziari ed extragiudiziari in materia civile e commerciale, si sono succedute nel tempo diverse fonti: la Convenzione adottata all'Aja il 15 novembre 1965, resa esecutiva in Italia con legge n. 42/1981; per gli stati dell'Unione Europea (ad eccezione della Danimarca) il Regolamento n. 1348/2000, che ha sostituito la Convenzione Aja, e successivamente **il nuovo Regolamento sulle notifiche infra-comunitarie** del 13 novembre 2007 (Regolamento n. 1393/2007<sup>1</sup>) relativo alla notificazione e

---

<sup>1</sup> In ciascun Paese il compito di procedere è demandato ad una **Autorità centrale ricevente**. L'ufficiale giudiziario dell'Ufficio notifiche atti esteri, su istanza del notificante e ricevute le copie da notificare, provvede ad inoltrarle a mezzo posta, unitamente ad un apposito modulo contenente la richiesta di notificazione e gli estremi essenziali dell'atto, all'Autorità Centrale designata. Non è necessario che le copie dell'atto da notificare siano tradotte nella lingua del paese ove si deve procedere, ma ciò viene di regola richiesto dal Paese destinatario. La formula-modello, contenente la domanda di notifica e gli estremi essenziali dell'atto, che viene consegnata al destinatario, al fine di porlo nella condizione di percepire immediatamente gli elementi fondamentali dell'atto notificato, deve invece essere sempre obbligatoriamente redatta nella lingua dello Stato richiesto, ovvero in lingua francese o inglese. L'Autorità centrale procede alla notifica nelle forme previste dalla legislazione interna dello Stato di destinazione. L'Autorità provvede altresì a redigere un'attestazione (conforme al modello previsto dalla Convenzione) che comprovi l'avvenuta notifica e le modalità a mezzo delle quali si è proceduto, il luogo e la data, oltre l'identità della persona cui si è consegnato l'atto.

Il Reg. n. 1393/2007, vigente per la "materia civile e commerciale", all'art. 1 espressamente esclude "la materia fiscale, doganale o amministrativa [e] la responsabilità dello Stato per atti od omissioni nell'esercizio di pubblici poteri (acta iure imperii)" e ribadisce il "doppio canale" di trasmissione degli atti (contatto diretto per lettera rogatoria tra gli organi designati dagli Stati membri e notificazione diretta nella triplice alternativa della via consolare, della via postale e della immediata investitura dell'ufficiale giudiziario o di altri funzionari o persone competenti ad eseguire la notificazione direttamente nello Stato di ricezione). Si evidenziano: la possibilità del rifiuto di ricevere l'atto da notificare per il mancato rispetto dei requisiti linguistici, in situazioni eccezionali; il più elastico regime linguistico, prevedendo che l'atto notificando debba essere redatto in una lingua ufficiale del luogo di notificazione o in una qualunque lingua compresa dal destinatario; il diritto del destinatario ad

comunicazione degli atti (GUUE L. 324 del 10 dicembre 2007), che, all'art. 1, espressamente esclude "la materia fiscale, doganale o amministrativa [e] la responsabilità dello Stato per atti od omissioni nell'esercizio di pubblici poteri (acta iure imperii)". Tale Regolamento è subentrato, dal 13 novembre 2008 (con l'eccezione dell'art. 23, applicabile dal 13 agosto 2008), al Reg. n. 1348/2000, contestualmente abrogato nella sua integralità.

**Notifica di atti amministrativi a persone residenti all'estero in caso di indirizzo conosciuto**

I. Per quanto maggiormente attiene la materia ispettiva, in tema di notifica di **atti amministrativi** all'estero è in vigore la **Convenzione di Strasburgo del 24.11.1977, ratificata dall'Italia con Legge n. 149 del 21/03/1983**. Gli altri Stati che hanno aderito a tale Convenzione sono attualmente: **AUSTRIA, BELGIO, ESTONIA, FRANCIA, GERMANIA, ITALIA, LUSSEMBURGO e SPAGNA.**

Nel caso si debba notificare un atto amministrativo a persona residente all'estero, occorre dunque verificare in primo luogo se il paese di destinazione

---

essere informato della sua facoltà di rifiuto non solo ad opera dell'autorità decentrata dello Stato di ricezione (in caso di lettera rogatoria), ma altresì degli agenti diplomatici o consolari o dell'autorità o soggetto incaricato dell'esecuzione della notifica diretta via posta (in caso di ricorso alla modalità del servizio postale direttamente dallo Stato mittente).

Passando alla notifica consolare, il cui utilizzo è riconosciuto, in alternativa, l'art. 30, D.P.R. n. 200/1967, affida all'autorità consolare il compito di provvedere direttamente, anche a mezzo posta, o tramite le autorità locali, in conformità alle convenzioni internazionali ed alle leggi dello Stato di residenza, alla notificazione degli atti ad essa rimessi, salva la facoltà, ai sensi dell'art. 75, D.P.R. n. 200/1967, di rimettere gli atti per la notifica al Console nella cui circoscrizione si trovi il destinatario. Dev'essere comunque segnalato che tale strumento è, in genere, utilizzato per le notifiche ad italiani residenti all'estero.

La notificazione diretta a mezzo posta in concreto consente la spedizione all'estero da parte dell'ufficiale giudiziario italiano di lettere raccomandate con avviso di ricevimento. Naturalmente tale notifica abbrevia i tempi di esecuzione, ma può implicare notevoli rischi in merito al buon esito del procedimento, dato che, contrariamente a quanto avviene in ipotesi di notificazione a mezzo posta interna ai sensi dell'art. 8, legge n. 890/1982, il procedimento non potrà ritenersi perfezionato nel caso in cui il destinatario rifiuti di ricevere il piego o di firmare l'avviso di ricevimento e comunque quando manchi la prova della consegna al destinatario.

abbia ratificato o meno la citata convenzione<sup>2</sup>.

In caso positivo, ai sensi di tale Convenzione le richieste di notifica debbono essere inviate con le modalità di seguito riportate.

*A. Direttamente alle Autorità centrali designate dai paesi aderenti.*

La Convenzione prevede (art. 2) che ogni Stato contraente designi **una Autorità centrale ricevente** incaricata di ricevere le domande di notifica dei documenti in materia amministrativa provenienti da Autorità di altro Stato contraente, e di darvi seguito.

Ai sensi dell'art. 6 della Convenzione, la richiesta contenuta nel formulario può anche concernere una forma particolare di notifica indicata dalla Autorità richiedente, purché tale forma non sia incompatibile con la legge dello Stato richiesto. L'Autorità richiedente può anche richiedere che la notifica sia fatta entro un determinato termine, qualora detto termine possa essere rispettato dall'Autorità ricevente.

L'atto da notificare dovrà essere inviato in doppia copia, in lingua italiana (tuttavia, ai fini del corretto perfezionamento, onde prevenire il rifiuto del documento da parte del suo destinatario per il motivo di non conoscere la lingua nella quale esso è redatto, è consigliata la traduzione nella lingua del paese destinatario o nella lingua veicolare conosciuta) accompagnato dal fac-simile del modulo che si trova in allegato al testo della citata Convenzione ed alla presente

---

<sup>2</sup> Tutte le informazioni riguardanti tale Convenzione sono reperibili sul sito [www.conventions.coe.int](http://www.conventions.coe.int). Sotto il titolo "Council of Europe Treaties" che appare in alto a sinistra, cliccando sulla voce "Full List" si ha l'elenco completo delle convenzioni; quella che interessa la materia in questione è la 094 "European Convention on the Service abroad of Documents relating to Administrative Matters". Cliccando su questa voce, è possibile ottenere il testo della Convenzione (sia in formato word che html) nonché l'elenco delle Autorità Centrali designate dai paesi aderenti per la ricezione delle notifiche ed i formulari da utilizzare (questi ultimi sono alla fine del testo della Convenzione in formato word).

nota, in inglese o francese, debitamente compilato in ogni sua parte in una delle medesime lingue.

A questo punto l'autorità dello Stato richiesto redige un attestato conforme al facsimile del modulo allegato alla Convenzione che certifica l'esecuzione della domanda, precisando ove occorra il fatto che ne ha impedito l'esecuzione. L'attestato viene indirizzato direttamente all'Autorità richiedente dalla Autorità che lo ha redatto.

*B. Tramite propri funzionari consolari o, se le circostanze lo richiedono, i propri agenti diplomatici*

Ai sensi dell'art. 10 della citata Convenzione, ogni Stato contraente ha la facoltà di far procedere direttamente i propri funzionari consolari o, se le circostanze lo richiedono, i propri agenti diplomatici, alle notifiche dei provvedimenti, tradotti preferibilmente nella lingua del paese destinatario, a persone che si trovino sul territorio di altri Stati contraenti. Tale procedura è attivabile sempre nei confronti dei cittadini dello Stato richiedente e può essere interdetta nei casi in cui il singolo Stato si sia opposto, in sede di ratifica o comunque di approvazione della Convenzione, all'uso di tale facoltà sul proprio territorio, nel caso in cui un documento debba essere notificato ad uno dei suoi cittadini o ad un cittadino di uno Stato terzo o ad un apolide, e ferma la facoltà per gli altri Stati contraenti di valersi della mancanza di reciprocità.

*C. Notifica diretta a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno*

Ai sensi dell'art. 11 della citata Convenzione, ogni Stato contraente ha la facoltà di provvedere alle notifiche dei provvedimenti, tradotti nella lingua del paese destinatario, agli interessati che si trovino sul territorio di altri Stati contraenti direttamente a **mezzo raccomandata internazionale con ricevuta di**

**ritorno.** Anche all'uso di tale facoltà sul proprio territorio è lecito, per il singolo Stato, opporre il proprio rifiuto, ferma la condizione di reciprocità per gli altri Stati contraenti. Alle modalità di notifica di cui all'art. 11, attualmente, si oppone infatti la Germania.

#### *D. Altre vie di trasmissione*

Ai sensi dell'art. 12 della Convenzione, ogni Stato contraente ha la facoltà di utilizzare la via diplomatica o consolare per richiedere la notifica di documenti, giusti gli artt. 30 e 75 del D.P.R. n. 200/1967 in materia di funzioni e poteri consolari (di questa modalità si dirà più specificamente di seguito).

II. Nel caso, invece, in cui **il paese non sia firmatario della predetta Convenzione (ma rientri nella lista di paesi sotto riportata)**, secondo le indicazioni fornite dal Ministero degli Affari Esteri, D.G per gli Italiani all'estero e le Politiche migratorie, Ufficio IV, è comunque possibile per prassi internazionale la **notifica a mezzo posta raccomandata internazionale**, con le medesime modalità di cui al punto precedente, dal momento che la normativa locale non prevede motivi ostativi alla trasmissione diretta da parte degli uffici dell'Amministrazione pubblica italiana:

- ALBANIA
- AUSTRALIA
- CANADA
- CILE
- COLOMBIA
- COSTA RICA
- EL SALVADOR
- FILIPPINE
- FINLANDIA
- GIORDANIA
- GRAN BRETAGNA
- IRAQ
- IRLANDA
- ISRAELE
- LETTONIA
- MOZAMBICO
- NUOVA ZELANDA
- OMAN PAESI BASSI
- PARAGUAY
- PERÙ
- PORTOGALLO
- REP. DI COREA
- SINGAPORE
- SLOVACCHIA
- SVEZIA
- UGANDA
- UNGHERIA



III. La notifica di atti a soggetti residenti nelle **Repubbliche della ex Jugoslavia (Bosnia-Erzegovina, Croazia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Slovenia)** deve avvenire, come previsto dall'art. 4 della Convenzione italo-jugoslava di assistenza giudiziaria e amministrativa firmata a Roma il 3.12.1960 (G.U. n. 237 del 20.09.62), per il tramite del Ministero Italiano della Giustizia. Gli atti andranno pertanto inviati direttamente al predetto Dicastero, DGGC Uff. II, Via Arenula 70, 00186 ROMA.

IV. Solo nei casi in cui risulta impossibile eseguire la notificazione in uno dei modi consentiti dalle Convenzioni Internazionali, **per tutti gli altri paesi** si ricorre alla "**via diplomatica normale**", ai sensi degli articoli 30 e 75 del D.P.R. 5.1.1967, n. 200, inviando due copie dell'atto, con relativa traduzione nella lingua del paese di destinazione o nella lingua veicolare (inglese o francese) in uso, direttamente alle Rappresentanze diplomatico-consolari italiane all'estero, avendo cura di individuare il Consolato territorialmente competente in relazione al luogo di notifica (per la verifica della rete consolare si può consultare l'indirizzo web: <http://www.esteri.it/MAE/IT/Ministero/Servizi/Italiani/Rappresentanze/>).

Sarà cura della Rappresentanza restituire all'ufficio richiedente una copia dell'atto con la relata di notifica. A tale scopo è opportuno richiedere, per esigenze di speditezza e di economicità, che la relata sia trasmessa all'indirizzo di **Posta Elettronica Certificata** segnalato dall'Autorità richiedente all'atto della richiesta di notifica.

V. Nel caso sia necessario provvedere alla notifica di un atto amministrativo **nei confronti di italiani residenti all'estero**, le procedure da utilizzare sono:

- la **notifica a mezzo posta raccomandata internazionale** (per gli Stati aderenti

alla Convenzione di Strasburgo, ai sensi dell'art. 11 della medesima Convenzione, e per gli Stati che ammettono tale forma di notifica sopra indicati al punto II);

- qualora il singolo Stato di destinazione non sia tra quelli che ammettono tale procedura, quella prevista dagli articoli 30 e 75 del D.P.R. 200/1967 (di cui al precedente punto IV).

Nei casi di cui al presente punto, essendo la notifica rivolta a cittadini italiani, non è richiesta la traduzione dell'atto né la compilazione del formulario, ma è sufficiente una richiesta indirizzata al Consolato Italiano territorialmente competente in cui siano correttamente evidenziati i dati di residenza del destinatario.

**VI.** In caso di **indirizzo sconosciuto** non è possibile effettuare la notifica dell'atto all'estero. D'altronde, secondo la previsione del comma 5 dell'art. 14 della legge n. 689/1981 *“per i residenti all'estero, qualora la residenza, la dimora o il domicilio non siano noti, la notifica non è obbligatoria...”*.

In ogni caso, qualora il destinatario di un atto sia irreperibile, o siano sconosciuti la residenza, la dimora od il domicilio attuale, qualora si conosca l'ultima residenza o l'ultimo domicilio all'estero o il luogo estero di nascita, vi è l'estrema possibilità di provvedere alla notifica ai sensi dell'art. 143 c.p.c., sempre che lo Stato di destinazione contempli una simile procedura. Si raccomanda, all'uopo, di indicare o il luogo di nascita o quello di ultima residenza all'estero del soggetto interessato, per i seguiti da parte della Rappresentanza consolare alla quale l'Autorità amministrativa potrà indirizzare la relativa documentazione, per l'affissione all'albo della casa comunale. In assenza di tali dati l'atto sarebbe restituito senza adempimento.

### **Notificazione di atti amministrativi in ROMANIA**

In assenza di accordi di cooperazione internazionale per la materia di cui si tratta, la richiesta di notifica di atti di natura amministrativa a carico di soggetti residenti nella Repubblica di Romania va spedita direttamente alla Rappresentanza diplomatico-consolare italiana sotto indicata in doppia copia, completa di relativa traduzione preferibilmente in lingua locale, accompagnata dal relativo formulario. Successivamente la Cancelleria Consolare curerà la restituzione all'ufficio richiedente di una copia dell'atto con la relata di notifica, anche con le modalità descritte al punto IV.

Ambasciata d'Italia a Bucarest  
Str. Henry Coanda 9, Sector 1  
010667 - Bucarest  
Tel. : 0040213052100 Fax. : 0040213120422  
Sito web: [www.ambbucarest.esteri.it](http://www.ambbucarest.esteri.it)  
E-mail: [ambasciata.bucarest@esteri.it](mailto:ambasciata.bucarest@esteri.it)

Si segnala, che in caso di indirizzo sconosciuto non è possibile effettuare la notifica poiché le informazioni riguardanti "*il domicilio/la residenza in Romania di cittadini romeni*", rientrano nella categoria di dati a carattere personale (Legge romena n. 677/2001), per cui non possono essere forniti all'Ufficio della Cancelleria consolare. In tal senso, le locali autorità hanno indicato come organo di riferimento l'Istituto Nazionale per l'Evidenza della Popolazione (INEP) presso il Ministero dell'Amministrazione e degli Interni in Bucarest, a cui eventualmente ci si può rivolgere:

*Inspectoratul National pentru Evidenta Populatiei din cadrul Ministerului  
Administratiei si Internelor*  
Str. Obcina Mare n. 2, Sector 6  
Bucuresti (Romania)  
Sito Web: <http://www.evidentapersoanelor.ro>  
E-mail: [inep@mira.gov.ro](mailto:inep@mira.gov.ro)



## **SEZIONE 2**

**QUADRO INFORMATIVO SINTETICO SUI PRINCIPALI ASPETTI  
NORMATIVI RELATIVI ALLA MATERIA DEL DISTACCO IN ROMANIA**



## **1. PROVVEDIMENTI GENERALI RIGUARDANTI LE PROCEDURE AMMINISTRATIVE PER I CONTRATTI DI LAVORO IN ROMANIA**

Il sistema formale-amministrativo dei rapporti di lavoro in Romania si basa sulla forma scritta del contratto individuale di lavoro. Questo obbligo universale viene stabilito attraverso l'atto normativo organico nell'ambito dei rapporti di lavoro, la Legge n. 53/2003 – il Codice del lavoro e precede l'inizio dello svolgimento dell'attività del lavoratore.

La registrazione e il monitoraggio dei rapporti di lavoro vengono effettuati in un registro elettronico di registrazione dei lavoratori, gestito parallelamente dai datori di lavoro e dall'Ispettorato del Lavoro attraverso gli ispettorati territoriali del lavoro. I datori di lavoro registrano i dati dei propri lavoratori nel registro e li trasmettono all'ispettorato territoriale del lavoro prima dell'assunzione, nonché alla data della cessazione del rapporto di lavoro (Delibera del Governo n. 161/2006).

I datori di lavoro con capitale integralmente privato hanno l'obbligo supplementare di registrazione dei contratti individuali di lavoro stipulati in forma scritta, attraverso la consegna presso gli ispettorati territoriali del lavoro (Legge n. 130/1999).

Il meccanismo storico di registrazione del lavoro, creato nel 1976 e basato sul libretto di lavoro, cesserà alla fine dell'anno 2010 e sarà totalmente sostituito dal registro elettronico di registrazione dei lavoratori e dal sistema delle dichiarazioni nominali riguardanti le assicurazioni sociali.

**TABELLA RIASSUNTIVA DEGLI ADEMPIMENTI RIGUARDANTI I RAPPORTI DI LAVORO CHE DEVONO ESSERE REALIZZATI DAL DATORE DI LAVORO**

<b>Obbligazione</b>	<b>Momento</b>	<b>Documento/atto</b>	<b>Atto normativo</b>
Visita medica preassuntiva e periodica	Anteriore alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scheda attitudinale (conservata dal responsabile del posto di lavoro)</li> <li>- Cartella sanitaria del lavoratore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge n. 53/2003 – Codice del lavoro</li> <li>- Delibera del Governo n. 355/2007</li> </ul>
Sottoscrizione in forma scritta del contratto individuale di lavoro	Anteriore all’inizio dell’attività	Il Contratto individuale di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge n. 53/2003 – Codice del lavoro</li> <li>- Direttiva del Ministro del Lavoro n. 64/2003</li> </ul>
Registrazione nel registro generale dei lavoratori	Anteriore all’inizio dell’attività	Programma informatico messo a disposizione dall’Ispettorato del Lavoro, custodito e completato dal datore di lavoro	Delibera del Governo n. 161/2006
Trasmissione dei dati dal registro generale dei lavoratori, riguardanti il lavoratore e il contratto individuale di lavoro, agli ispettorati territoriali del lavoro	Anteriore all’inizio dell’attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricevuta della trasmissione dei dati on-line oppure ricevuta di consegna agli sportelli degli ispettorati territoriali del lavoro</li> <li>- Base dati gestita dall’Ispettorato del Lavoro</li> </ul>	Delibera del Governo n. 161/2006
Formazione dei lavoratori nell’ambito della sicurezza e salute sul posto di lavoro formazione introduttivo - generale; formazione sul posto di lavoro; formazione periodica.	Anteriore all’inizio dell’attività	Scheda di formazione individuale (conservata dal responsabile del posto di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge n. 319/2006</li> <li>- Delibera del Governo n. 1425/2006</li> </ul>
Registrazione del contratto individuale di lavoro presso gli ispettorati territoriali del lavoro (solo per i datori di lavoro con capitale integralmente privato)	Entro 20 giorni dalla sottoscrizione	Numero di registrazione e data sul formulario del contratto individuale di lavoro	Legge n. 130/1999
Consegna dei documenti riguardanti la sottoscrizione, la modifica, la sospensione e la cessazione del contratto individuale di lavoro presso gli ispettorati territoriali del lavoro (solo per i datori di lavoro con capitale integralmente privato), inclusi i documenti riguardanti il cambiamento del posto di lavoro (incarico-distacco all’estero) Provvedimento valido entro il 31.12.2010	Entro 5 giorni dall’ultimazione	Numero di registrazione e data sul documento consegnato e/o numero di registrazione e data sul documento di consegna degli atti	Legge n. 130/1999



<b>Obbligazione</b>	<b>Momento</b>	<b>Documento/atto</b>	<b>Atto normativo</b>
Registrazione nel registro generale dei lavoratori della cessazione del contratto individuale di lavoro	Alla data di cessazione	Programma informatico messo a disposizione dall'Ispettorato del Lavoro, custodito e completato dal datore di lavoro	Delibera del Governo n. 161/2006
Trasmissione dei dati dal registro generale dei lavoratori, riguardanti la cessazione del contratto individuale di lavoro, presso gli ispettorati territoriali del lavoro	Alla data di cessazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricevuta della trasmissione dei dati on-line oppure ricevuta di consegna agli sportelli degli ispettorati territoriali del lavoro</li> <li>- Base dati gestita dall'Ispettorato del Lavoro</li> </ul>	Delibera del Governo n. 161/2006
Consegna delle ricevute di calcolo dei diritti salariali (solo per i datori di lavoro con capitale integralmente privato) Provvedimento valido entro il 31.12.2010	Mensilmente, entro il 25 del mese successivo	Numero di registrazione e data sul documento consegnato e/o numero di registrazione e data sul documento di consegna degli atti	Legge n. 130/1999
Completamento del libretto di lavoro Provvedimento valido entro il 31.12.2010	Entro 15 giorni dall'assunzione oppure dall'avvenuta modifica o cessazione della medesima	Il Libretto di lavoro (viene conservato presso la sede del datore di lavoro oppure presso l'ispettorato territoriale del lavoro per i datori di lavoro con capitale integralmente privato)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto Legislativo n. 92/1976</li> <li>- Direttiva del Ministro del Lavoro n. 136/1976</li> </ul>
Notifica nominale dei lavoratori per la gestione dei fondi per le assicurazioni sociali (pensioni, disoccupazione, incidenti sul lavoro e malattie professionali, sanità)	Mensilmente, entro il 25 del mese successivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricevuta della consegna on-line oppure numero di registrazione e data sul documento consegnato</li> <li>- Base dati della gestione dei fondi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge n. 19/2000 e Direttiva del Ministro del Lavoro n. 340/2001</li> <li>- Legge n. 76/2002 e Direttiva del Ministro del Lavoro n. 405/2004</li> <li>- Ordinanza di urgenza n. 158/2005 e Direttiva del Ministro della Sanità n. 60/2006</li> </ul>

## 2. CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI IN ROMANIA

Il diritto alle contrattazioni collettive in materia di lavoro e il carattere obbligatorio delle convenzioni collettive sono garantite dalla legge fondamentale, la Costituzione della Romania.

Il sistema dei contratti collettivi di lavoro ha una struttura gerarchica (nazionale, ramo dell'economia nazionale, gruppo di imprese/unità, impresa/unità) e si basa sul principio della rappresentatività per la sottoscrizione e dell'applicabilità universale (Legge n. 130/1996).

Il contratto collettivo di lavoro stipulato a livello nazionale è applicabile a tutti i datori di lavoro in Romania.

**TABELLA RIASSUNTIVA DEI PRINCIPALI ELEMENTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE**

<b>Contratto collettivo di lavoro unico a livello nazionale 2007-2010</b>	<b>Valido dal 01.01.2007 al 31.12.2010</b>
Durata normale dell'orario di lavoro	- 8 ore giornaliere.
Durata massima dell'orario di lavoro	- 12 ore giornaliere; - 48 ore settimanali.
Durata minima del riposo periodico	- 12 ore giornaliere; - due giorni alla settimana, di solito sabato e domenica.
Durata minima delle ferie annuali retribuite	- 21 giorni lavorativi; - 20 giorni lavorativi nel primo anno di attività lavorativa.
Salario minimo	- 600 Lei per lavori non qualificati; - 720 Lei per lavori qualificati; - 1.200 Lei per posti di lavoro per i quali è richiesto diploma di scuola superiore.
Compensazione oppure pagamento del lavoro straordinario	- compensazione con tempo libero nei successivi 30 giorni oppure pagamento con maggiorazione del 100%

### **3. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI IN ROMANIA**

Il contratto collettivo di lavoro stipulato nel settore delle costruzioni è applicabile a tutti i datori di lavoro che operano in questo ramo di attività, indifferentemente dal fatto che abbiano partecipato oppure siano stati rappresentati alla contrattazione e alla sottoscrizione del medesimo.

#### **TABELLA RIASSUNTIVA DEI PRINCIPALI ELEMENTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL SETTORE COSTRUZIONI**

<b>Contratto collettivo di lavoro nel settore delle costruzioni</b>	<b>Valido dal 05.12.2007 al 05.12.2010</b>
Durata normale dell'orario di lavoro	- 10 ore giornaliere.
Durata massima dell'orario di lavoro	- 12 ore giornaliere; - 48 ore settimanali (come media annuale).
Durata minima del riposo periodico	- 12 ore giornaliere - due giorni alla settimana, di solito sabato e domenica.
Durata minima delle ferie annuali retribuite	- 21 giorni lavorativi; - 20 giorni lavorativi nel primo anno di attività lavorativa.
Salario minimo	- 650 Lei per lavori non qualificati; - 780 Lei per lavori qualificati; - 1.300 Lei per posti di lavoro per i quali è richiesto diploma di scuola superiore.
Compensazione oppure pagamento del lavoro straordinario	- compensazione con tempo libero nei successivi 30 giorni oppure pagamento con maggiorazione del 100%.

#### 4. LEGISLAZIONE ROMENA RIGUARDANTE IL DISTACCO DEI LAVORATORI

La Direttiva 96/71/CE è stata trasposta nel diritto romeno tramite la Legge n. 344/2006 sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione *di servizi transnazionali* e la Delibera del Governo n. 104/2007 *per la regolamentazione della procedura specifica riguardante il distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali sul territorio della Romania*.

L'Ispettorato del Lavoro è l'autorità pubblica romena competente per il distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali, il quale:

- ha attribuzioni di **ufficio di collegamento**, ed effettua uno scambio di informazioni con le istituzioni competenti negli Stati Membri dell'Unione Europea oppure nella Comunità Economica Europea;
- **vigila sul rispetto dei diritti** dei lavoratori distaccati sul territorio della Romania nell'ambito della prestazione di servizi transnazionali;
- **riceve**, tramite gli ispettorati territoriali del lavoro, **la comunicazione dell'impresa** che presta servizi transnazionali riguardante il distacco dei lavoratori.

L'impresa che distacca lavoratori allo scopo di effettuare prestazione di servizi in Romania deve:

- **comunicare all'ispettorato** territoriale del lavoro, per iscritto, in lingua romena, prima dell'inizio dell'attività, i dati riguardanti i lavoratori distaccati (una copia della comunicazione viene trasmessa anche al beneficiario);

- **assicurare ai lavoratori distaccati** il livello minimo delle condizioni di lavoro essenziali previste dalla legislazione romena;
- **custodire e mettere a disposizione dell'ispettore del lavoro**, nell'ambito delle azioni di controllo, il contratto di prestazione di servizi e i documenti necessari per la verifica del rispetto delle condizioni di lavoro;
- **sottoporsi al regime delle sanzioni romene** per la mancata osservanza degli obblighi legali (sia quelli legati alla procedura di distacco, sia quelli stabiliti per la mancata osservanza delle norme romene riguardanti le condizioni di lavoro).

**TABELLA RIASSUNTIVA DELLE ATTIVITÀ DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO ROMENI, NELL'AMBITO DEL CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI LEGALI RIGUARDANTI IL DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DELLA PRESTAZIONE DI SERVIZI TRANSNAZIONALI**

**Accesso ai posti di lavoro, senza preavviso e senza essere accompagnati dal responsabile del posto di lavoro**

Documenti richiesti dall'ispettore del lavoro al rappresentante legale in Romania dell'azienda comunitaria che distacca lavoratori allo scopo di effettuare prestazione di servizi:

- l'atto di fondazione dell'azienda comunitaria, dal quale risultino i dati di identificazione della medesima, la sede, il codice fiscale, il nome del rappresentante legale (in copia);
- l'atto dal quale risulti la qualità di rappresentante legale in Romania oppure di delegato dell'azienda comunitaria, per la persona che fa da collegamento con l'autorità romena (in copia se si tratta di quello riguardante la fondazione dell'azienda e in originale se si tratta di una delega/procura per l'attività in Romania);
- il contratto stipulato con il beneficiario romeno, in base al quale l'azienda comunitaria presta servizi (in copia);
- la ricevuta della trasmissione della comunicazione del distacco dei lavoratori all'ispettorato territoriale del lavoro (in copia);
- l'atto di assunzione, oppure, in mancanza dell'obbligo della compilazione del medesimo nel Paese di stabilimento, il documento legale previsto dalla legislazione del Paese di stabilimento, contenente gli elementi essenziali del contratto di lavoro (validi al momento del controllo), per ognuno dei lavoratori distaccati (in copia);
- la ricevuta dell'assunzione legale al lavoro nel Paese di stabilimento dei lavoratori stranieri;
- l'atto di cambiamento del posto di lavoro dal Paese di stabilimento in Romania (distacco) e i documenti che accertano i diritti pecuniari straordinari attinenti al distacco, per ognuno dei lavoratori distaccati (in copia);
- il formulario E101/A1 rilasciato dalle autorità del Paese di stabilimento per ognuno dei lavoratori distaccati (in copia);
- la ricevuta del pagamento dei diritti salariali e dei diritti legati al distacco, per ognuno dei lavoratori distaccati (in copia);
- il documento che attesti le ore di lavoro eseguite dai lavoratori distaccati (in originale);
- atti che attestino l'effettivo svolgimento della formazione sul posto di lavoro e la sorveglianza sanitaria per i lavoratori distaccati (in originale/in copia);
- qualsiasi altro atto e documento rilevante per l'ispettore del lavoro.

**Identificazione mediante legittimazione dei lavoratori distaccati**

**Interviste ai lavoratori in distacco comunitario e richiesta di compilazione di alcune schede scritte di identificazione, riguardanti le condizioni di lavoro di cui godono**

**Fotografie, registrazioni audio-video**