

DECRETO LEGISLATIVO N. 122/2020

ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2018/957 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 28 GIUGNO 2018, RECANTE MODIFICA DELLA DIRETTIVA 96/71/CE RELATIVA AL DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DI UNA PRESTAZIONE DI SERVIZI

SINTESI DELLE MODIFICHE APPORTATE AL D.LGS N. 136/2016

- ✓ specificato che il decreto si applica anche alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia; in tal caso i lavoratori sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro;
- ✓ specificato, inoltre, che il decreto si applica altresì alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice che ha la propria sede o unità produttiva in Italia, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione; anche in questo caso il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro;
- ✓ nella definizione di "condizioni di lavoro e di occupazione" è stato ribadito che si tratta delle condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015, relative alle materie di cui al successivo art. 4, ma è stato specificato con esclusione dei contratti aziendali;
- ✓ è stato ribadito che al rapporto di lavoro tra le imprese e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai suddetti contratti collettivi, per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco, ma solo se più favorevoli, sulle materie elencate. Specificato che tale previsione non si applica ai regimi pensionistici di categoria;

- ✓ tra le suddette materie, prima riportate alla lettera e) dell'art. 2 e ora contenute nell'art. 4, sono state inserite le seguenti:
 - le condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro;
 - indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio (spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori distaccati nel territorio italiano, sia nei casi in cui debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro, sia nei casi in cui vengano inviati temporaneamente presso un'altra sede di lavoro da quella abituale, in Italia o all'estero;
- ✓ il riferimento alla durata minima delle ferie annuali retribuite è stata sostituita con la durata minima dei congedi annuali retribuiti e il concetto di trattamenti retributivi minimi/tariffe minime salariali è stato sostituito con retribuzione;
- ✓ è stato inserito all'art. 4 un comma aggiuntivo (1-bis) volto a prevedere che sono considerate parte della retribuzione le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non sono versate a titolo di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio effettivamente sostenute a causa del distacco. Tali indennità sono rimborsate dal datore di lavoro secondo quanto previsto dalla disciplina che regola il rapporto di lavoro nel paese di stabilimento dell'impresa distaccante. Se tale disciplina non stabilisce se tali indennità sono versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco o se fanno parte della retribuzione, l'intera indennità è considerata a titolo di rimborso delle spese sostenute;
- ✓ è stato inserito un articolo aggiuntivo (4-bis) sul distacco di lunga durata. Se il distacco supera i **12 mesi**, ai lavoratori si applicano, se più favorevoli, oltre alle condizioni di cui all'art. 4, co.1, anche tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad eccezione delle procedure e delle condizioni per la cessazione del rapporto di lavoro, le clausole di non concorrenza e la previdenza integrativa di categoria;
- ✓ il periodo di distacco può essere esteso fino ad un **massimo di 18 mesi**, in caso di notifica motivata al Ministero del lavoro da parte del prestatore di servizi;

- ✓ in caso di sostituzione di uno o più lavoratori che svolgono medesime mansioni nello stesso luogo, il periodo di distacco è calcolato sommando tutti i periodi di lavoro prestati dai singoli lavoratori. L'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo è valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- ✓ è stata prevista una disposizione, nell'ambito dell'art. 8 sulla cooperazione amministrativa, che consente all'Ispettorato nazionale del lavoro, qualora non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato, di sollecitare le autorità o gli organismi che le detengono.
- ✓ è stato inserito un articolo aggiuntivo (art. 10-bis) sugli [obblighi informativi](#) da parte dell'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia, nei confronti dell'agenzia di somministrazione distaccante in merito alle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione ai lavoratori distaccati. Sono state, inoltre, inserite specifiche sanzioni in caso di violazione di tali obblighi.