

## La Direttiva 2014/67/EU e le nuove regole per gli interventi tecnici in Europa

### **Ambito di applicazione**

Ogni qualvolta una impresa, nel quadro di una **prestazione di servizi** transnazionale, **distacca o semplicemente invia in trasferta** un lavoratore sul territorio di un paese dell'UE può essere soggetta a ulteriori adempimenti a seconda del paese dove invia il lavoratore.

Questi ulteriori adempimenti sono il frutto della trasposizione in quasi tutti i paesi europei della nuova Direttiva [2014/67/UE](#) (vedi schema allegato) . Le autorità governative stanno intensificando i controlli per la sua applicazione.

### **Esempi di “prestazioni di servizi” per cui sono in vigore i nuovi adempimenti della Direttiva 2014/67/EU**

- 1) Un'azienda italiana invia un proprio lavoratore per fornire servizi di assistenza tecnica/manutenzione presso un impianto di cliente in Francia;
- 2) Un'azienda italiana dopo aver venduto un impianto a un cliente in Polonia invia un proprio lavoratore per svolgere attività di training specifico per l'utilizzo dell'impianto venduto

### **Esempi in cui la Direttiva 2014/67/EU non si applica (è comunque consigliabile la verifica prudenziale delle singole normative nazionali)**

- 1) Un'azienda italiana invia un proprio commerciale in Ungheria per partecipare ad una fiera commerciale; e
- 2) Un'azienda italiana invia un lavoratore in Spagna per partecipare a un meeting con il cliente.

## **ADEMPIMENTI IN VIGORE IN TUTTI I PAESI EU:**

### **1) In tutti i paesi europei si stanno effettuando controlli più serrati sull'applicazione dei minimi salariali, e delle condizioni minime di lavoro in vigore nel paese in cui si effettua la trasferta come previsto dalla Direttiva 96/71/CE.**

La direttiva del 1996 stabilisce che i lavoratori distaccati o inviati in un altro Stato membro, anche se ancora alle dipendenze dell'impresa di invio e quindi soggetti alla legislazione dello Stato membro di partenza, hanno diritto ad una serie di condizioni minime vigenti nello Stato membro ospitante in cui svolgono la prestazione di servizi transnazionale.

Questo insieme di diritti prevede:

- **Rispetto delle tariffe minime salariali del paese di destinazione (orario normale, straordinario, festivo);**
- **Rispetto dei massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;**
- Durata minima delle ferie annuali retribuite;
- Condizioni di cessione temporanea dei lavoratori tramite imprese di lavoro temporaneo;
- Sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- Parità di trattamento fra uomo e donna.

### **2) Richiesta Preventiva del Modello A1**

Il Regolamento n. 883/2004 disciplina il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e attraverso il modello A1 si mantiene l'assicurazione del lavoratore ai fini previdenziali nel Paese in cui ha sede l'impresa distaccante senza l'obbligo di pagare i contributi durante la trasferta nello Stato membro ospitante.

- **La richiesta preventiva del Modello A1 presso la Sede INPS competente è dunque obbligatoria per tutti i paesi dell'Unione Europea**

## **ADEMPIMENTI APPLICATI IN MODO TOTALE O PARZIALE DA CIASCUN PAESE EU**

### **3) Nuovi Adempimenti richiamati dalla Direttiva 2014/67/UE**

I seguenti obblighi sono in vigore in misura diversa in ogni singolo stato (vedi schema riepilogativo):

#### **I. Obbligo di effettuare una dichiarazione preventiva della trasferta alle autorità del paese estero.**

Obbligo per l'azienda distaccante di effettuare una comunicazione alle autorità competente nazionali dello Stato ospitante contenente le informazioni pertinenti al distacco prima di iniziare la trasferta;

#### **II. Obbligo di Predisposizione del così detto "Fascicolo di Trasferta"**

**i) Obbligo di tenere a disposizione delle autorità il fascicolo dei documenti relativi ai lavoratori.** Obbligo di conservare durante il periodo di distacco il contratto di lavoro, le buste paga, il report indicante le ore lavorate dal dipendente e la prova del pagamento delle retribuzioni;

**ii) Obbligo di fornire su richiesta ulteriori dati e documenti.** Obbligo di fornire i documenti di cui al punto (i) dopo il periodo di distacco su richiesta delle autorità dello Stato ospitante entro un termine ragionevole;

**iii) Obbligo di fornire su richiesta delle autorità una traduzione dei documenti** di cui al punto (i) e (ii);

#### **III. Nomina di un Rappresentante Legale domiciliato nel paese dove si effettua la trasferta.** Obbligo di designare una persona per tenere i contatti con le autorità competenti nello Stato membro ospitante in cui i servizi sono prestati e per inviare e ricevere documenti e/o avvisi, se necessario; e

#### **IV. Obbligo di nominare un referente.** Obbligo di designare una persona di contatto, se necessario, la quale agisca in qualità di rappresentante legale e attraverso la quale le parti sociali interessate possano cercare di impegnare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante, secondo il diritto e/o la prassi nazionali, durante il periodo in cui sono prestati i servizi. Questa persona può essere una persona diversa da quella di cui al punto (V) e non deve necessariamente essere presente nello Stato membro ospitante, ma deve essere disponibile in caso di richiesta ragionevole e motivata;

**A. ELENCO STATI MEMBRI CHE HANNO RECEPITO LA DIRETTIVA 2014/67/EU E  
 NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Paese	Recepimento	Legge Nazionale
<b>Austria</b>	18/06/2016	<i>Bundesgesetz, mit dem ein Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG) erlassen wird und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Heimarbeitsgesetz 1960, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden          Official publication: BGBl.</i>
<b>Belgio</b>	18/06/2016 <b>Update: 2017</b>	<i>wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers.          Arrêté Royal du 14 septembre 2017.</i>
<b>Bulgaria</b>	18/06/2016 <b>Update: 2017</b>	<i>Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда</i>
<b>Cipro</b>	18/06/2016 <b>Update: 2017</b>	<i>A Giugno 2016 vi era la presenza di una legge nazionale in recepimento della precedente direttiva 96/71/CE, che prevede la predisposizione del modello A1 e l'adeguamento salariale. Con l'aggiornamento di Agosto 2017 è stato introdotto l'obbligo di notifica.</i>
<b>Croazia</b>	18/06/2016 <b>Update: 2017</b>	<i>A Giugno 2016 vi era la presenza di una legge nazionale in recepimento della precedente direttiva 96/71/CE, che prevede la predisposizione del modello A1 e l'adeguamento salariale. Nel 2017 è stato introdotto l'obbligo di notifica.</i>
<b>Danimarca</b>	18/06/2016	<i>Lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede</i>
<b>Estonia</b>	18/06/2016	<i>Sotsiaalmaksuseadus; Tulumaksuseadu; Eestisse lähetatud töötajate töötähtimuste seadus.</i>
<b>Finlandia</b>	18/06/2016	<i>Laki ulkomaalaislain 86 b §:n muuttamisesta / Lag om ändring av 86 b § i utlänningslagen (454/2016) 17/06/2016</i>
<b>Francia</b>	18/06/2016 <b>Update: 2017</b>	<i>LOI no 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale ; Décret n°2015-364 du 30 mars 2015 relatif à la lutte contre les fraudes et au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal ; Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (art.108).          Nel 2017 sono stati introdotti nuovi obblighi e responsabilità in capo al cliente (Host Company).</i>

Paese	Recepimento	Legge Nazionale
Germania	18/06/2016	<i>Presenza di una legge nazionale in recepimento della precedente direttiva 96/71/CE, che prevede la predisposizione del modello A1 e l'adeguamento salariale</i>
Grecia	18/06/2016	<i>Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»).</i>
Irlanda	18/06/2016	<i>EUROPEAN UNION (POSTING OF WORKERS) REGULATIONS 2016</i>
Italia	18/06/2016	<i>D.Lgs. N. 136/2016</i>
Lettonia	18/06/2016	<i>Ministru kabineta 2016.gada 24.maija ieteikumi Nr.1 "Ieteikumi vienotas rīcības nodrošināšanai attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu"</i>
Lituania	18/06/2016	<i>Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2016 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. EV-241 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos inspektorius veiksmų, siekiant nustatyti tikrąjį komandiravimą, tvarkos aprašo patvirtinimo“</i>
Lussemburgo	18/06/2016 <b>Update:2017</b>	<i>A Giugno 2016 vi era la presenza di una legge nazionale in recepimento della precedente direttiva 96/71/CE, che prevede la predisposizione del modello A1 e l'adeguamento Salariale. A Marzo 2017 è stato introdotto l'obbligo di notifica.</i>
Malta	18/06/2016	<i>Posting of Workers in Malta Regulations, 2016 EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS ACT (CAP. 452)</i>
Paesi Bassi	18/06/2016	<i>Wet van 1 juni 2016, houdende Regeling van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van de detacheringsrichtlijn en tot wijziging van de IMI- verordening over de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt</i>
Polonia	18/06/2016	<i>Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i>

Paese	Recepimento	Legge Nazionale
<b>Portogallo</b>	18/06/2016 <b>Update:2017</b>	<i>Presenza di una legge nazionale in recepimento della precedente direttiva 96/71/CE, che prevede la predisposizione del modello A1 e l'adeguamento salariale. A Maggio 2017 è stata trasposta la Direttiva 2014/67 Eu e introdotto l'obbligo di notifica e nomina del Rappresentante.</i>
Regno Unito	18/06/2016	<i>Legal Notice 137/2016: Employment (Rights of Detached Workers) Regulations 2016. ; Legal Notice 138/2016: Employment Regulations,1994 (Amendment) Regulations 2016; The Posted Workers (Enforcement of Employment Rights) Regulations 2016.</i>
Repubblica Ceca	18/06/2016	<i>Presenza di una legge nazionale in recepimento della precedente direttiva 96/71/CE, che prevede la predisposizione del modello A1 e l'adeguamento salariale.</i>
<b>Romania</b>	18/06/2016 <b>Update:2017</b>	<i>Lege nr.108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată. Law no. 16/2017</i>
Slovacchia	18/06/2016	<i>Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov</i>
Slovenia	18/06/2016	<i>Presenza di una legge nazionale in recepimento della precedente direttiva 96/71/CE, che prevede la predisposizione del modello A1, l'adeguamento salariale e l'obbligo di notifica.</i>
<b>Spagna</b>	18/06/2016 <b>Update:2017</b>	<i>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 9/2017 de 26 de Mayo 2017 con introduzione dell'obbligo di nomina del Rappresentante.</i>
Svezia	18/06/2016	<i>Förordning om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering.</i>
Ungheria	18/06/2016	<i>A Kormány 335/2016. (XI. 11.) Korm. rendelete egyes foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek jogharmonizációs és egyéb célú módosításáról</i>

**Obblighi introdotti dalla direttiva 96/71/CE e 2014/67/EU ( Nota: i dati sono indicativi , si suggerisce di analizzare in modo approfondito la normativa del paese di destinazione prima di intraprendere la trasferta)**

PAESE	COMUNICAZIONE PREVENTIVA	NOMINA DEL RAPPRESENTANTE	ADEGUAMENTO GIUSLAVORISTO	FASCICOLO DI TRASFERTA o A1
<b>Austria</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Belgio</b>	Si, ci sono esenzioni dall'obbligo della comunicazione per alcune categorie di attività. Anche lavoratori autonomi.	Si	Si	Si
<b>Bulgaria</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Cipro</b>	Si	No	Si	Si
<b>Croazia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Danimarca</b>	Si, anche per i lavoratori autonomi	Si	Si	Si
<b>Estonia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Finlandia</b>	Si, se la trasferta dura più di 5 giorni	Si, se la trasferta supera i 10 giorni	Si	Si
<b>Francia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Germania</b>	Si, solo se l'attività svolta dal lavoratore ricade all'interno di un elenco specifico. Dal 2017 è entrato in vigore un nuovo sistema telematico	Si	Si	Si
<b>Grecia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Irlanda</b>	Si	Si	Si	Si

<b>Italia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Lettonia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Lituania</b>	Si solo se la trasferta dura più di 30 giorni o si svolge nel settore delle costruzioni edili	No	Si	Si
<b>Lussemburgo</b>	Si, ci sono esenzioni	No	Si	Si
<b>Malta</b>	Si	No	Si	Si
<b>Paesi Bassi</b>	No, fino ad inizio 2018	No	Si	Si
<b>Polonia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Portogallo</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Regno Unito</b>	No	No	Si	Si
<b>Repubblica Ceca</b>	No	No	Si	Si
<b>Romania</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Slovacchia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Slovenia</b>	Si	Si	Si	Si
<b>Spagna</b>	Si se la trasferta dura più di 8 giorni	Si	Si	Si
<b>Svezia</b>	Si, se la trasferta dura più di 5 giorni	Si	Si	Si
<b>Ungheria</b>	Si	Si	Si	Si