



# Distacco transnazionale in UE Focus Francia e Spagna

*Lavinia Aiosa - Global Mobility & EU Posting Manager  
ECA Italia*

[www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)



## Il distacco transnazionale in UE: evoluzione normativa

### Direttiva 96/71/CE

- **Art. 1:** Individuazione di **tre diverse tipologie di distacco**
- **Art. 2:** Definizione di **lavoratore distaccato**
- **Art. 3:** **Standard minimi di tutela** da garantire ai lavoratori distaccati

### Direttiva di modifica (UE) 2018/957

- **Art. 1, c.1, lett.a:** Introduzione del **principio di piena equiparazione**
- **Art. 1, c.1, lett.a:** **Estensione delle tutele** da garantire ai lavoratori distaccati
- **Art. 1, c.1, lett.b:** Introduzione del concetto di **distacco di lunga durata**

### Direttiva 2014/67/UE

- **Promuove l'applicazione e l'attuazione della Direttiva Madre**
- **Art. 9, c.1:** Introduzione **obblighi amministrativi** (notifica, nomina rappresentante, conservazione documentale, traduzione)
- **Art. 20:** Introduzione di **misure di controllo e sistemi sanzionatori**

### Direttiva (UE) 2019/1152

- **Garantire che tutti i lavoratori dell'Unione fruiscano di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità**

## Il distacco transnazionale in UE: obblighi amministrativi e condizioni di lavoro

---



Notifica preventiva alle autorità locali



Nomina di un referente locale



Conservazione documentale



Rispetto delle condizioni di lavoro e occupazione



Fornire per iscritto informazioni circa la retribuzione corrisposta conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante



Modello A1



---

**Distacco transnazionale in UE**

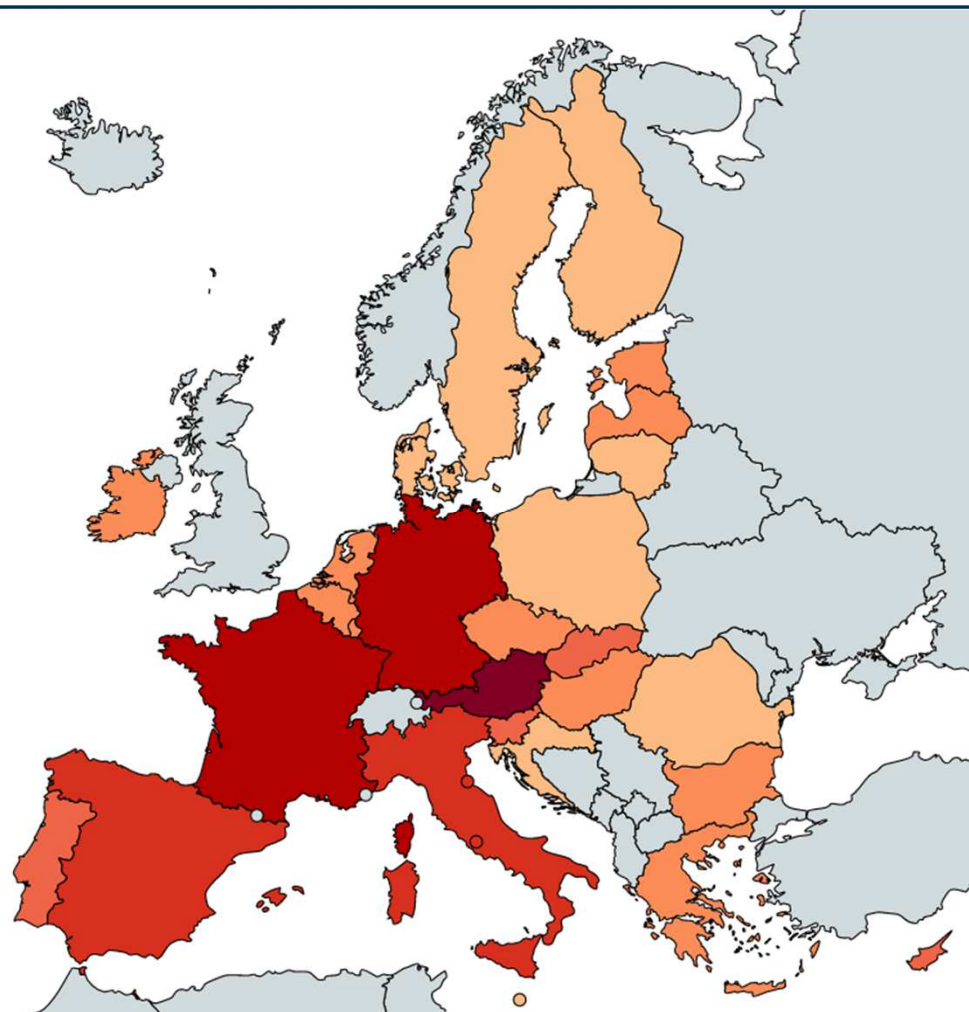
**Regimi sanzionatori**



## Il distacco transnazionale in UE: regimi sanzionatori

### Valore massimo delle sanzioni

▪ Austria	400.000
▪ Francia	500.000
▪ Germania	500.000
▪ Spagna	225.018
▪ Italia	180.000
▪ Portogallo	122.400
▪ Slovacchia	100.000
▪ Slovenia	80.000
▪ Cipro	73.000
▪ Irlanda	50.000
▪ Lussemburgo	50.000
▪ Belgio	48.000
▪ Ungheria	36.500
▪ Estonia	32.000
▪ Grecia	30.000
▪ Repubblica Ceca	22.500
▪ Bulgaria	15.000
▪ Lettonia	14.000
▪ Paesi Bassi	12.000
▪ Finlandia	10.000
▪ Svezia	10.000
▪ Polonia, Croazia, Romania, Danimarca, Malta, Lituania	< 10.000



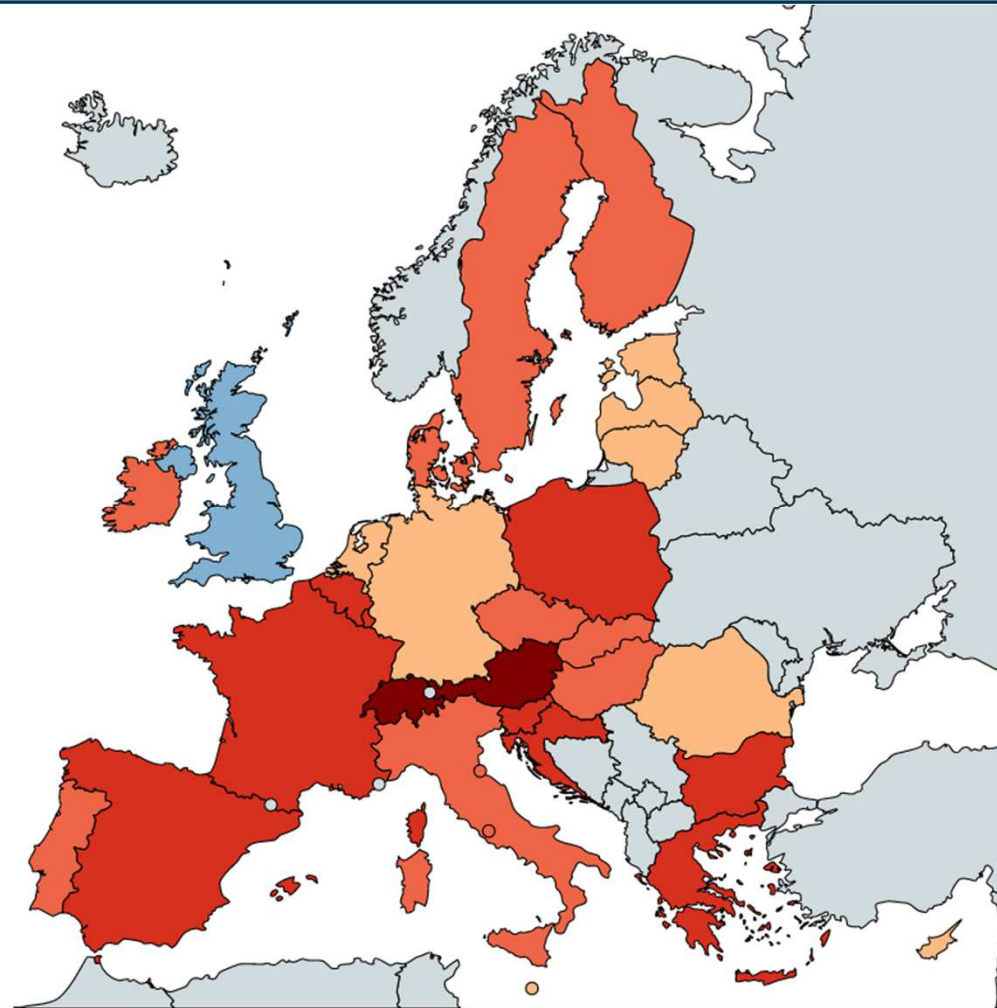
Fonte: Posted Workers in EU Countries - ECA Italia

## Il distacco transnazionale in UE: regimi sanzionatori

### Tipologie di rischio:

- Finanziario: sanzioni economiche
- Operativo: sanzioni penali e/o divieto di operare nel Paese
- Reputazionale: inserimento in black-list pubbliche

- Rischio molto elevato
- Rischio elevato
- Rischio medio/elevato
- Rischio medio
- Nessun obbligo



---

# Distacco transnazionale in UE

## Francia



## Il distacco transnazionale in Francia: attività ispettiva

---



Dal 2014, l'Ispettorato del Lavoro francese ha facoltà di irrogare **sanzioni amministrative** e disporre l'**interruzione temporanea delle attività** in caso di violazioni in materia di distacco transnazionale. L'Ispettorato è inoltre incaricato di verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e occupazione garantite ai lavoratori distaccati, in particolare su materie quali



Direction générale  
du travail



orario di lavoro



retribuzione



salute e sicurezza

Nel 2021 sono state notificate 2.160 sanzioni, rispetto alle 1.822 del 2020, per un importo di circa 11,2 milioni di euro (contro 9 milioni di euro del 2020). Le sanzioni sono state irrogate principalmente per violazioni riguardanti l'orario di lavoro, le prestazioni di servizio internazionali e la carta BTP.

Fonte: Ministère du Travail - Bilan 2021 et premières tendances 2022 de l'inspection du travail et perspectives 2023



## Il distacco transnazionale in Francia: contesto normativo



### Obblighi di legge

Ai sensi del Codice del Lavoro francese, chi distacca personale in Francia ha l'obbligo di:

- Inviare una **notifica preventiva** prima dell'inizio della prestazione;
- Nominare un **referente** verso le autorità locali;
- **Conservare e tradurre** documenti relativi al distacco (notifica, A1, contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, time report, assignment letter, etc.)
- Rispettare le **condizioni di lavoro e occupazione** previste in localmente

Ai sensi dell'art. R. 8291-1 del Codice del Lavoro, il datore di lavoro i cui dipendenti svolgono, dirigono o organizzano, anche in via occasionale, secondaria o accessoria, lavori edili o lavori pubblici, è tenuto a richiedere la **Carta BTP** per i dipendenti interessati.



### Sanzioni

- Mancato rispetto degli obblighi di notifica: fino a € **4.000** per ogni lavoratore in distacco e fino a € **8.000** in caso di violazione ripetuta entro due anni.
- Mancata presentazione dei documenti tradotti: fino a € **4.000** per ogni lavoratore distaccato e fino a € **8.000** in caso di reiterazione entro un termine di due anni.
- Ostruzione attività ispettiva: reato punibile con la reclusione fino a un anno e un'ammenda di € **37.500**.
- Violazione obblighi salariali, violazione intenzionale nella compilazione delle buste paga: sono previste sia **sanzioni amministrative che penali** (fino a 3 anni di reclusione e una penale di € 45.000 (€ 225.000 in caso di entità giuridica), esclusione da procedure di gara fino a 6 mesi e registrazione in una **blacklist**.

L'importo massimo della sanzione non può superare € **500.000**.

## Il distacco transnazionale in Francia: contesto normativo



### Obblighi di legge

Ai sensi del Codice del Lavoro francese, chi distacca personale in Francia ha l'obbligo di:

- Inviare una **notifica preventiva** prima dell'inizio della prestazione;
- Nominare un **referente** verso le autorità locali;
- **Conservare e tradurre** documenti relativi al distacco (notifica, A1, contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, time report, assignment letter, etc.)
- Rispettare le **condizioni di lavoro e occupazione** previste in localmente

Ai sensi dell'art. R. 8291-1 del Codice del Lavoro, il datore di lavoro i cui dipendenti svolgono, dirigono o organizzano, anche in via occasionale, secondaria o accessoria, lavori edili o lavori pubblici, è tenuto a richiedere la **Carta BTP** per i dipendenti interessati.



### Sanzioni

- Mancato rispetto degli obblighi di notifica: fino a € **4.000** per ogni lavoratore in distacco e fino a € **8.000** in caso di violazione ripetuta entro due anni.
- Mancata presentazione dei documenti tradotti: fino a € **4.000** per ogni lavoratore distaccato e fino a € **8.000** in caso di reiterazione entro un termine di due anni.
- Ostruzione attività ispettiva: reato punibile con la reclusione fino a un anno e un'ammenda di € **37.500**.
- Violazione obblighi salariali, violazione intenzionale nella compilazione delle buste paga: sono previste sia **sanzioni amministrative che penali** (fino a 3 anni di reclusione e una penale di € 45.000 (€ 225.000 in caso di entità giuridica), esclusione da procedure di gara fino a 6 mesi e registrazione in una **blacklist**.

L'importo massimo della sanzione non può superare € **500.000**.

### Esenzioni

Alcune assegnazioni di personale in Francia nell'ambito di una prestazione di servizi di breve durata possono essere esentate dall'ambito di applicazione della norma sul distacco transnazionale.

Tali attività includono:

- partecipanti in qualità di visitatori o espositori a una fiera o un salone professionale senza prestazione di servizio;
- partecipanti a seminari, convegni, forum scientifici, professori e dottorandi che occasionalmente tengono lezioni per periodi che in ogni caso non superino i 12 mesi;
- c.d. "distacco per conto proprio" (art. L.1262-1 del Codice del Lavoro): è riferito ad un distacco effettuato per conto del datore di lavoro senza che vi sia un contratto tra questo e un beneficiario. Il distacco per conto proprio corrisponde a situazioni in cui: non vi è alcun cliente per il quale viene prestato un servizio; il distacco è effettuato per il solo ed esclusivo conto del datore di lavoro; il dipendente distaccato non è sotto la gestione di un'entità ospitante. L'attività in Francia deve essere svolta per il solo ed esclusivo conto del datore di lavoro estero e il dipendente non deve in nessun caso svolgere un lavoro o una missione per conto o a favore dell'azienda che lo ospita in Francia;
- artisti (spettacoli dal vivo, produzioni cinematografiche e audiovisuali);
- atleti (inclusi giocatori, arbitri, delegazioni ufficiali);
- tirocinanti inviati per formazione teorica o pratica, a completamento di un accordo tripartito tra l'apprendista, la società e una terza parte o nel caso in cui la presenza del tirocinante in Francia non sia legata al completamento di una prestazione di servizi.

## Il distacco transnazionale in Francia: assessment retributivo

Esempio:

- Lavoratore assunto in Italia inviato dal proprio datore di lavoro presso un cliente in Francia per svolgere attività di manutenzione di macchinari;
- Il lavoratore sarà chiamato a soggiornare in Francia per un mese, con 22 giorni di lavoro effettivo in Francia;
- Le ore di lavoro settimanale previsto è di 40 ore;
- Il lavoratore in Italia è inquadrato come operaio livello C2 CCNL Metalmeccanico industria;

Analisi preventiva al distacco (prima di inviare la dichiarazione SIPS):

**Step numero 1: identificare il contratto o l'accordo collettivo esteso di categoria applicabile tenendo conto del lavoro svolto in Francia dal dipendente distaccato**

**Step numero 2: identificare gli standard retributivi minimi previsti all'accordo collettivo esteso applicabile in Francia tenendo conto delle disposizioni francesi in tema di orario di lavoro e raffrontarli con quanto pagato dall'Italia**

**Step numero 3: integrare, laddove necessario, il trattamento economico pagato al lavoratore distaccato ai fini del rispetto delle disposizioni di legge francesi**

## Il distacco transnazionale in Francia: assessment retributivo



### Italia

CCNL Metalmeccanico Industria Operaio - livello C2	
Retribuzione lorda per la categoria professionale e in base all'anzianità	1770,96 €
(Retribuzione oraria € 10,24)	
Indennità di vitto e alloggio	500,00 €

### Francia

Convention Collective Métallurgie - Haute-Garonne et Midi-Pyrénées - IDCC 1059 Livello IV, scaglione 3, coeff. 285	
Importo mensile lordo della retribuzione da corrispondere al lavoratore in applicazione della legge, delle clausole contrattuali e del contratto di lavoro applicabile in Francia	2.002,00 €
(Retribuzione oraria € 13,20)	
Ipotizzando che il CCNL applicabile preveda tassi di maggiorazione identici a quelli previsti dalla legge (25% per le ore tra la 36° alla 43° e 50% a partire dalla 44°)	362,99 €

### Attenzione:

1. In Francia l'orario settimanale di lavoro legale e previsto dal CCNL applicabile nel caso di specie è di 35 ore;
2. La retribuzione oraria italiana è calcolata considerando il coefficiente 173 (40 ore settimanali);
3. Ogni ora settimanale lavorata in Francia successiva alla 35° è da considerarsi come lavoro straordinario;
4. Nell'esempio proposto, ai fini del calcolo della retribuzione oraria francese è considerato il coefficiente 151,67 e le ore successive alla 35° sono maggiorate secondo i tassi previsti dalla normativa locale.

## Il distacco transnazionale in Francia: assessment retributivo



Totale dovuto in applicazione della legislazione francese: 2.364,99 euro

Retribuzione: 2.002,00 €

Overtime: 362,99 €



Totale pagato in applicazione della legislazione italiana: 1.745,25 euro + spese professionali per 500 euro

Retribuzione: 1.770,96 €

594,03 €

1. Dovrà essere corrisposta un'indennità specifica per il distacco pari ad euro 594,03, destinata a compensare la differenza tra la retribuzione pagata in Italia e quella dovuta ai sensi della legislazione francese.
2. Quanto pagato dall'Italia a titolo di rimborso spese trasferta (500 €) non può essere preso in considerazione ai fini della verifica del raggiungimento del livello salariale francese.

---

# Distacco transnazionale in UE

## Spagna



## Il distacco transnazionale in Spagna: contesto normativo



### Obblighi di legge

Ai sensi del Decreto Reale 45/99, chi distacca personale in Spagna ha l'obbligo di:

- inviare una **notifica preventiva** prima dell'inizio dell'assegnazione alla Comunità autonoma competente;
- nominare una **persona di contatto** ed un **soggetto** che rappresenti il datore di lavoro **presso le parti sociali**;
- **Conservare e tradurre** documenti relativi al distacco (il certificato di distacco previdenziale, il contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, documentazione circa l'orario di lavoro) fino a 5 anni successivi al termine.
- Rispettare le **condizioni di lavoro e occupazione** previste in Finlandia sulle materie di cui al «nocciolo duro»

Per le società che operano nel settore costruzioni, vige anche l'obbligo di iscrizione al Registro delle Imprese (REA).



### Sanzioni

#### Violazioni minori: € 70 - € 750

Carenze formali nella notifica di distacco  
Mancata segnalazione in modo tempestivo e corretto di infortuni sul lavoro e malattie dichiarate non gravi

#### Violazioni gravi: € 751 - € 7.500

Notifica di distacco effettuata dopo l'inizio dello stesso o senza la nomina di un rappresentante  
Non disporre della documentazione relativa a un distacco presso un luogo prestabilito in Spagna  
Mancata presentazione della documentazione richiesta dall'agenzia previdenziale o la presentazione di documenti non tradotti  
Mancata segnalazione in modo tempestivo e corretto degli infortuni sul lavoro e delle malattie dichiarate gravi, molto gravi o fatali

#### Violazioni molto gravi: € 7.501 - € 225.018

Assenza di comunicazione di distacco, falsificazione o occultamento di dati



## Il distacco transnazionale in Spagna: contesto normativo

Il datore di lavoro che distacca lavoratori in Spagna nell'ambito di una prestazione di servizi deve notificare il distacco, prima dell'inizio dell'assegnazione e indipendentemente dalla sua durata, all'Autorità del Lavoro della Comunità Autonoma in cui si svolge la fornitura di servizi. **La procedura di notifica dei distacchi è stabilita da ciascuna Comunità Autonoma**. Se i servizi vengono erogati presso le città autonome di Ceuta e Melilla, le informazioni sul distacco devono essere indirizzate ai dipartimenti del lavoro e dell'immigrazione delle rispettive delegazioni governative.

Inicio > Secretaría de Estado de Empleo > Empleo, Relaciones Laborales y Convenios Colectivos > Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional > Datos de contacto de las autoridades laborales a efectos de información sobre las condiciones de trabajo y comunicación de desplazamiento

### Datos de contacto de las autoridades laborales a efectos de información sobre las condiciones de trabajo y comunicación de desplazamiento

Andalucía	Aragón
Principado de Asturias	Illes Balears
Canarias	Cantabria
Castilla-La Mancha	Castilla y León
Cataluña	Extremadura
Galicia	La Rioja
Comunidad de Madrid	Región de Murcia
Navarra	País Vasco
Comunidad Valenciana	<b>Ciudad de Ceuta</b>
Ciudad de Melilla	

**Destacados**

- Gabinete de Comunicación
- Empleo Público
- Portal de Transparencia
- Estadísticas
- Publicaciones
- Igualdad de género
- Atención al Ciudadano
- Lo más buscado
- Información más solicitada



### Esenzioni

Ai sensi dell'articolo 5, comma 3 della legge 45/99 sul distacco dei lavoratori, il datore di lavoro che distacca dipendenti in Spagna nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi è tenuto a informare l'autorità del lavoro della Comunità autonoma in cui devono essere prestati i servizi, prima dell'inizio del distacco e indipendentemente dalla sua durata. Ad ogni modo, a meno che l'azienda non sia un'agenzia di lavoro interinale, non è necessario comunicare il distacco se la sua durata non supera gli otto giorni.

Si noti che la norma in questione non specifica se il limite di 8 giorni debba essere considerato per distacco, per lavoratore, per progetto né per anno.

Rimane in ogni caso fortemente consigliabile procedere con la notifica preventiva in ogni caso, al fine di garantire maggiori tutele per il dipendente distaccato.

**eca**  
**italia**

**Grazie per  
l'attenzione!**

[www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)

