



# Distacchi in Europa: novità Paese e proposta di piattaforma unica per le notifiche di distacco

Fernanda Prada  
Eu Posting Manager



# Agenda

- ❖ Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori
- ❖ Il distacco transnazionale in Europa: regimi sanzionatori
- ❖ Distacchi in Europa: novità
- ❖ E-Declaration: il nuovo portale online per il distacco di lavoratori

# Le Direttive comunitarie sul distacco dei lavoratori

## 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 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 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 2019/1152

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

# Invio di personale 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



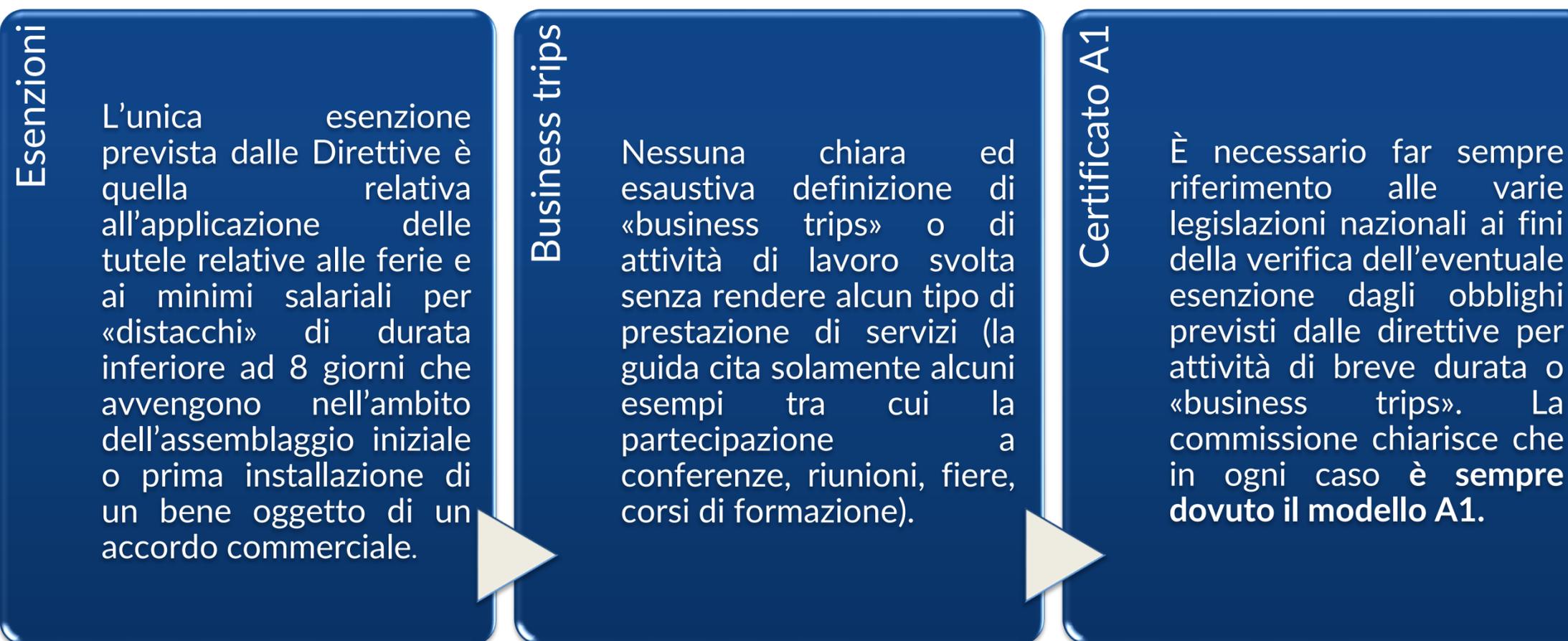
Fornire per iscritto informazioni circa la retribuzione corrisposta conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante



Modello A1

# Il distacco transnazionale: distacchi brevi e business trips

La Commissione Europea, attraverso la Guida pratica al distacco transnazionale, distacchi brevi e business trips (settembre 2019), chiarisce che:



# Il distacco transnazionale in Europa: regimi sanzionatori

## Valore massimo delle sanzioni in EUR

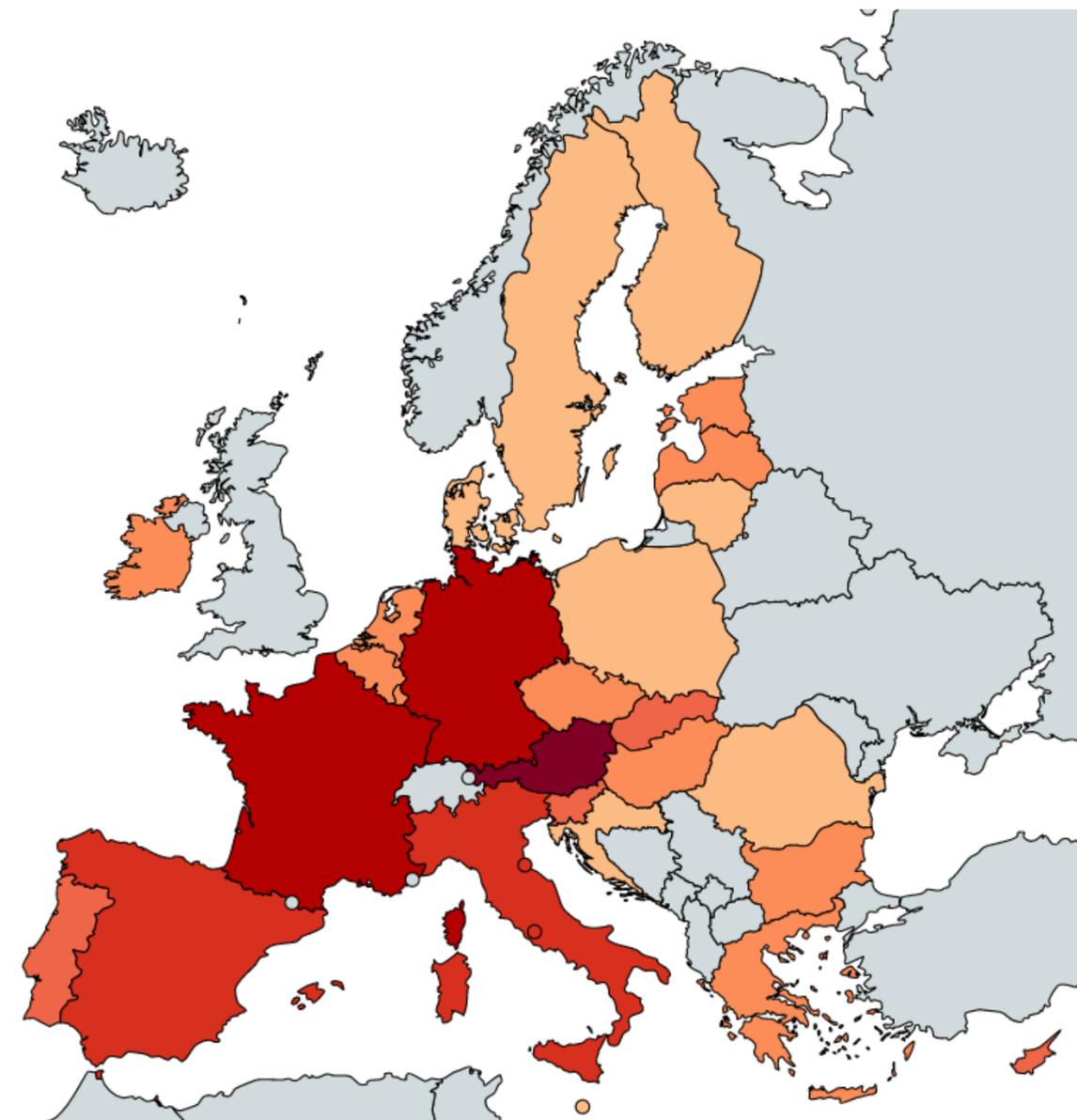
Belgio	576.000
Francia	500.000
Germania	500.000
Austria	400.000
Spagna	187.515
Italia	150.000
Portogallo	122.400
Slovacchia	100.000
Slovenia	80.000
Cipro	73.000
Ungheria	64.000
Irlanda	50.000
Lussemburgo	50.000
Grecia	50.000
Paesi Bassi	45.000
Estonia	32.000
Repubblica Ceca	20.250
Lettonia	20.000
Bulgaria	15.000
Finlandia	10.000
Svezia	10.000

Polonia, Croazia, Romania,  
Danimarca, Malta, Lituania

< 10.000

Nel mondo, alleati al tuo fianco

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



# Il distacco transnazionale in Europa: regimi sanzionatori

Il seguente sistema prevede che ai singoli Paesi venga assegnato un punteggio a seconda di due fattori: la rigidità degli obblighi e la proattività nell'applicazione delle norme.

## Tipologie di rischio:



Finanziario: sanzioni economiche

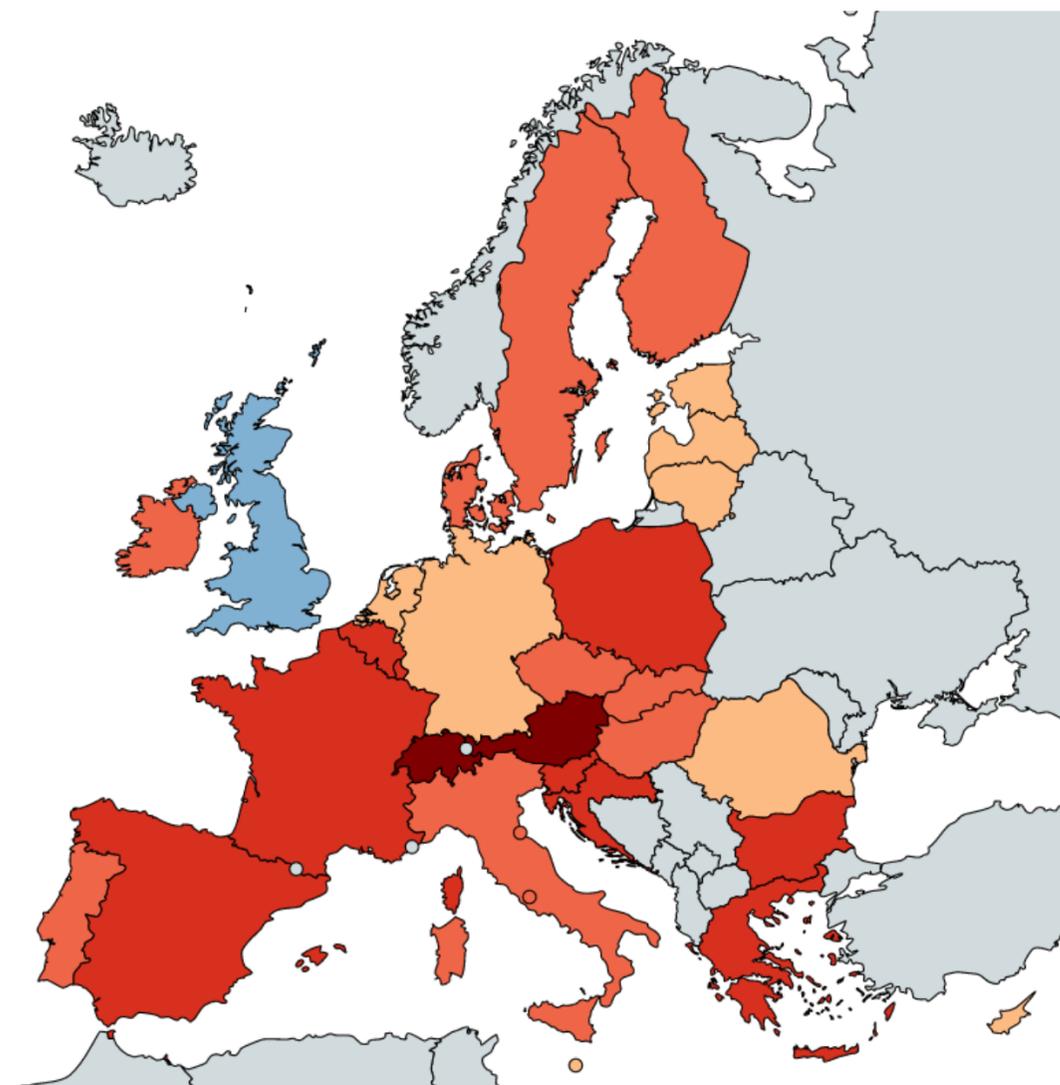


Operativo: sanzioni penali e/o divieto di operare nel Paese



Reputazionale: inserimento in black-list pubbliche

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



# Il distacco transnazionale in Europa: attività ispettiva

In merito al tema dei regimi sanzionatori e più in generale, alle misure di controllo introdotte da ciascuno Stato Membro al fine di garantire il rispetto delle disposizioni previste dalla Direttiva Madre, l'Unione Europea ha istituito l'**European Labour Authority (ELA)** con l'obiettivo di garantire una mobilità del lavoro equa ed efficace in tutta l'UE e ad assistere gli Stati membri e la Commissione europea nello sviluppo delle tematiche ad essa legate.



I programmi e le missioni portate avanti dall'ELA mirano a implementare lo scambio di informazioni, a potenziare la cooperazione amministrativa tra gli Stati Membri e ad aumentare la conoscenza delle norme comunitarie e nazionali in materia di distacco dei lavoratori.

La missione principale dell'ente europeo è quello di garantire un'applicazione equa e trasparente delle condizioni di lavoro per i dipendenti distaccati all'interno dell'UE, coordinando attività comuni, come le ispezioni congiunte sul lavoro e la formazione del personale nazionale sulle regole della mobilità transfrontaliera e mediando le controversie transfrontaliere.

# Il distacco transnazionale in Francia: controlli e sanzioni

Il piano pluriennale 2023-2025 per l'Ispettorato del lavoro francese si concentra sulla sua missione principale di protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori, in particolare per **categorie ritenute vulnerabili**, quali i lavoratori distaccati.



Nel 2022, soltanto nella regione Île-de-France sono stati realizzati **2.480 interventi di controllo** specifici sul distacco di lavoratori stranieri, rivelando violazioni delle norme, come il mancato rispetto delle condizioni salariali.

In collaborazione con l'**ELA**, il governo francese ha recentemente lanciato una campagna nazionale di informazione in 8 lingue. Con l'obiettivo di divulgare il **quadro giuridico, sanitario e sociale** che regola la mobilità dei lavoratori distaccati e delle imprese straniere che operano in Francia nel settore dell'edilizia e dei lavori pubblici (BTP).

---

# Distacchi in Europa: novità



# Il distacco transnazionale in Spagna: overview

## Obblighi formali

- Inviare una **notifica preventiva** prima dell'inizio del distacco;
- Nominare una **persona di contatto** verso le autorità locali;
- Rispettare le **condizioni di lavoro** previste localmente.

## Sanzioni

- Le sanzioni in Spagna si dividono:
- **Violazioni minori** 70 – 750 €: carenze formali nella notifica;
- **Violazioni gravi** 751 – 7.500 €: invio tardivo della notifica, mancata conservazione dei documenti o documentazione non tradotta;
- **Violazioni molto gravi** 7.501 – 225.018 €: assenza di comunicazione di distacco, falsificazione o occultamento di dati, distacco non genuino.

## Documentazione da conservare

- Il datore di lavoro o il suo rappresentante devono conservare per tutta la durata del distacco la relativa documentazione, tra cui: il certificato di distacco previdenziale, il contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, documentazione circa l'orario di lavoro. I documenti devono essere conservati per 5 anni successivi al termine del distacco.

## Rischi di ispezione

- L'ispettorato del lavoro è incaricato della verifica degli adempimenti sul distacco transnazionale.
- Verifiche circa il personale in distacco avvengono spesso a seguito di controlli fiscali presso le società distaccatarie o a seguito di controlli sulle condizioni di sicurezza dei cantieri.

# Il distacco transnazionale in Spagna: 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 o non rientri all'interno del settore costruzioni, 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, al fine di garantire maggiori tutele per il dipendente distaccato.

# Il distacco transnazionale in Spagna: nuova piattaforma per la notifica dei lavoratori distaccati

Il Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale, tramite l'Ispettorato del Lavoro, ha attivato un portale unico online per gestire le comunicazioni di distacco previste dalla Legge 45. Questo portale telematico centralizza la registrazione di tutti i lavoratori distaccati in Spagna, semplificando così le procedure per le imprese distaccanti.

Per accedere al Portale **Ley 45**, l'azienda estera o il suo rappresentante in Spagna deve autenticarsi utilizzando le credenziali certificate Cl@ve oppure creando un account con cui accedere tramite username e password tradizionali.

The screenshot shows the top navigation bar of the LEY 45 PORTAL website. It includes the Spanish flag, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA', 'VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO', and 'MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL'. The main header features the 'LEY 45 PORTAL' logo and a language selector set to 'ES'. Below the header, there are two main content areas. On the left, a 'Noticias y novedades' section lists two items: 'Ya se pueden realizar comunicaciones de desplazamiento a través de la aplicación LEY 45' and 'Información sobre condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados'. On the right, a prominent button with a paper plane icon says 'PRESENTAR UNA COMUNICACIÓN DE DESPLAZAMIENTO'. At the bottom, a large blue button reads 'INICIA SESION PARA PRESENTAR UNA COMUNICACIÓN DE DESPLAZAMIENTO'. Below this, two white boxes offer authentication options: 'Identifíquese mediante Usuario y Contraseña' (with a lock icon) and 'Identifíquese mediante DNLe o clave' (with the Cl@ve logo).

# Il distacco transnazionale in Spagna: nuova piattaforma per la notifica dei lavoratori distaccati

Il Portale **Ley45** rappresenta un importante passo avanti nella digitalizzazione e centralizzazione della gestione delle notifiche di distacco dei lavoratori in Spagna. Questo sistema automatizzato semplifica notevolmente l'invio delle comunicazioni, consentendo un rapido inoltro delle informazioni alle autorità competenti e agevolando le attività ispettive volte a garantire il rispetto delle normative sul lavoro transnazionale.

Código ↑↓	Estado ↑↓	Empresa	F. presentación ↑↓	F. modificación
	--			

Attualmente, la maggior parte delle Comunità Autonome spagnole ha integrato l'uso del Portale Ley45 per la gestione centralizzata delle notifiche. Tuttavia, alcune regioni, come la Catalogna, non hanno ancora aderito completamente al sistema e continuano a richiedere procedure di notifica separate.



Sebbene l'automatizzazione delle notifiche tramite il Portale Ley45 migliori l'efficienza e la trasparenza, l'utilizzo della piattaforma non solleva le imprese distaccanti dall'adempimento degli altri obblighi previsti dalla normativa spagnola.

Le aziende devono pertanto continuare a garantire la conformità a tutte le disposizioni normative vigenti, integrando l'uso del portale con tutti gli adempimenti previsti dalla legge.

# Il distacco di lavoratori in Svizzera: overview

## Obblighi formali

- Inviare una **notifica preventiva** 8 giorni prima dell'inizio del distacco (prevista anche per i lavoratori autonomi);
- Rispettare le **condizioni di lavoro e salariali** previste localmente;
- Distacchi superiori a 90 giorni comportano l'obbligo di richiesta di idoneo permesso di lavoro.

## Obblighi supplementari

- I datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera devono versare una **cauzione**, se prevista dai contratti collettivi, a garanzia degli obblighi contrattuali prima dell'inizio del distacco.
- Verificare preventivamente se la prestazione di servizio da origine all'obbligo di assoggettamento all'Iva in Svizzera.

## Sanzioni

- Il mancato rispetto della normativa può comportare multe da CHF 5.000 a CHF 30.000, esclusione dal mercato svizzero e registrazione pubblica delle violazioni.

## Documentazione da conservare

- Il datore di lavoro deve **conservare** per tutta la durata del distacco **la relativa documentazione**, tra cui: certificato di distacco previdenziale, copia della notifica, contratto di lavoro, buste paga, documenti attestanti il pagamento delle retribuzioni, documentazione attestante l'orario di lavoro osservato durante il distacco.

## Rischi di ispezione

- L'autorità cantonale per la sorveglianza del lavoro è incaricata della verifica degli adempimenti sul distacco di lavoratori in Svizzera.
- Le verifiche avvengono spesso a seguito di controlli fiscali o sulle condizioni di sicurezza presso le società Svizzere ospitanti, a campione.
- Le aziende che hanno già subito controlli in passato hanno una maggiore probabilità di essere nuovamente ispezionate, specialmente in caso di irregolarità o settori considerati a rischio da parte dell'autorità.

# Il distacco di lavoratori in Svizzera: esenzioni

▶ Per le prestazioni di servizi rese per massimo **8 giorni per anno civile**, non è richiesta alcuna notifica o permesso. Fanno eccezione i settori «specifici», ovvero:

- Edilizia, ingegneria e rami accessori all'edilizia
- Ristorazione
- Lavori di pulizia
- Servizi di sorveglianza e di sicurezza
- Commercio ambulante
- Paesaggistica

▶ Non sono soggette all'obbligo di notifica, le aziende che distaccano lavoratori per l'esercizio di attività non produttive quali: riunioni commerciali per trattative (incontri senza impegni con i clienti), riunioni interne a un gruppo o a un'azienda, interventi/incontri di rappresentanza (Es. direttore di una banca straniera che visita propri clienti in Svizzera).

NB: Alcune attività aziendali sono soggette a obbligo di notifica, come ad esempio: incontri con i clienti per l'esecuzione di contratti (ad esempio collaudi, attività di consulenza, colloqui per la pianificazione di progetti); riunioni interne a un gruppo o a un'azienda per discutere progetti specifici che vengono realizzati in Svizzera.

▶ Relativamente all'invio della notifica di distacco, esistono alcune eccezioni che consentono di non rispettare il termine degli 8 giorni in anticipo, è il caso degli interventi di emergenza. In questi casi, la notifica deve essere trasmessa almeno 1 giorno prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Le condizioni che giustificano tale eccezione devono poter essere verificate di fronte all'autorità, qualora questa richieda le prove, al fine di evitare sanzioni. In ogni caso, dovranno essere rispettate le seguenti condizioni:

- l'attività lavorativa da svolgere è legata all'insorgenza inattesa di danni e ha lo scopo di prevenire danni ulteriori;
- l'attività lavorativa sarà eseguita senza indugi, generalmente entro 3 giorni di calendario dall'evento dannoso (compresi domeniche e festività pubbliche).

# Il distacco di lavoratori in Svizzera: novità



Dal 17 marzo 2025 è entrato in funzione il nuovo portale svizzero **Easygov** per la trasmissione delle notifiche per i distacchi di breve durata. La creazione di questa nuova piattaforma riflette la volontà di semplificare non solo la trasmissione delle informazioni, ma anche di facilitare le verifiche da parte delle autorità ispettive, poiché offre loro un maggiore controllo e visibilità sui distacchi.



Le aziende e i liberi professionisti provenienti da UE, SEE o Regno Unito devono registrarsi, ottenere un numero IDI (Identificazione delle imprese) e notificare i distacchi almeno 8 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività in Svizzera.



Oltre alle notifiche di distacco, Easygov permette di gestire ulteriori adempimenti aziendali (registrazione impresa, IVA, AVS, permessi, ecc.), offrendo un "one-stop shop" digitale.



easygov

Cockpit

Il mio account

Logout

Cockpit > [redacted] > Procedura di registrazione per attività lucrative di breve durata fino a 90 giorni



6. Conclusione

Procedura di registrazione per attività lucrative di breve durata fino a 90 giorni

## Informazioni conclusive

La sua registrazione è stata inserita con successo.

Stato della trasmissione

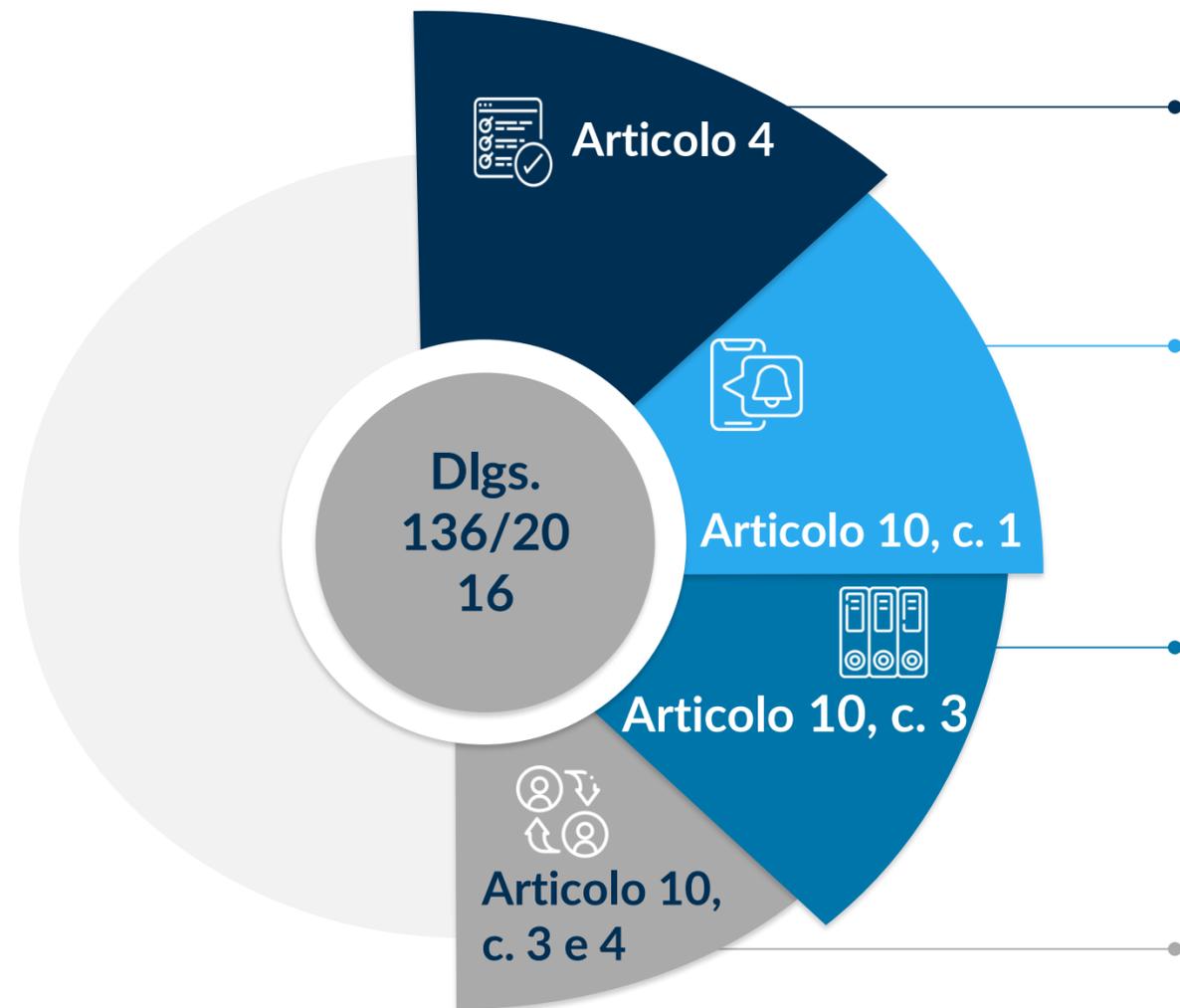
✔ Trasmesso con successo

Scaricare la ricevuta di invio 

EasyGov la informerà per e-mail non appena l'autorità si pronuncerà al riguardo.

 Nota importante: Qualora la verifica della registrazione dovesse risultare in un rifiuto, riceverà una comunicazione via e-mail. Il rifiuto sarà inoltre disponibile nel profilo della sua impresa su EasyGov.

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



Obbligo di garantire ai lavoratori distaccati **condizioni di lavoro** almeno pari a quelle previste dalla normativa italiana nelle materie di cui al «nocciolo duro»



**Notifica preventiva UNI\_DISTACCO\_UE**



**Conservazione** e traduzione della documentazione – sino a 2 anni successivi al termine del distacco



Designazione un soggetto che possa agire **da contatto** tra il **datore di lavoro straniero** e le **autorità ispettive** e un **soggetto** che possa rappresentare il datore di lavoro e i lavoratori distaccati **presso le parti sociali**

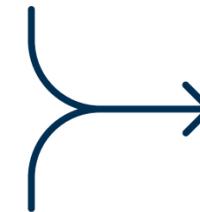
# Il distacco transnazionale in Italia: obblighi amministrativi e condizioni di lavoro



Imprese stabilite in altro Stato Membro UE che nell'**ambito di una prestazione di servizi** distaccano in Italia uno o più lavoratori a condizione che durante il periodo di distacco continui a **sussistere un rapporto di lavoro** tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante.



Le imprese stabilite in uno **Stato terzo** all'Unione Europea sono soggette agli obblighi previsti per il distacco dei lavoratori, salvo i casi in cui tali distacchi siano disciplinati da **leggi speciali**. Fanno eccezione i distacchi effettuati ai sensi dell'articolo 27, lettera i) del TUI (appalto di prestazioni di servizi).



# Il distacco transnazionale in Italia: l'Osservatorio sul distacco dei lavoratori



Con il DM . 67/2025, il Ministero del Lavoro ha riattivato l'Osservatorio sul distacco dei lavoratori, previsto dal D.Lgs. 136/2016.



L'Osservatorio è composto da rappresentanti istituzionali (Ministero, INPS, INAPP, INL), dalla Presidenza del Consiglio e dalle principali organizzazioni sindacali e datoriali. Si riunirà con cadenza trimestrale, riservandosi la possibilità di convocazioni straordinarie in presenza di particolari necessità.



Nella prima seduta, discussa anche la proposta di Regolamento UE per una interfaccia pubblica sulle dichiarazioni di distacco.



# *E-Declaration: il nuovo portale online per il distacco di lavoratori*



# E-Declaration: il nuovo portale online per il distacco di lavoratori

La Commissione Europea ha illustrato un ambizioso progetto: **E-Declaration**, una piattaforma digitale unica concepita per semplificare la gestione delle dichiarazioni di distacco dei lavoratori in tutta l'Unione Europea. L'iniziativa punta a sostituire i 27 sistemi nazionali attualmente in uso con un portale multilingue integrato, facilmente accessibile a tutte le imprese che operano nel mercato unico.



Il Consiglio dell'Unione Europea ha nel frattempo adottato la propria posizione (il cosiddetto approccio generale) sul regolamento finalizzato a facilitare la presentazione elettronica delle notifiche di distacco. Tale posizione prevede:



Potenziamento  
dell'interfaccia  
online

L'introduzione  
di nuove  
funzionalità

Definizione  
precisa dei  
requisiti del  
modulo unico  
di  
dichiarazione

Indicazioni  
sull'utilizzo dei  
dati personali  
raccolti  
attraverso il  
modulo stesso

# E-Declaration: obiettivi e benefici della nuova piattaforma

Il progetto ha l'obiettivo di introdurre una nuova interfaccia pubblica, con lo scopo di migliorare i servizi offerti e di garantire significativi benefici per gli utenti.



## Snellimento degli adempimenti amministrativi

La piattaforma consentirà alle imprese di compilare un modulo standardizzato, valido per tutti gli Stati Membri che aderiranno, eliminando così la duplicazione delle procedure a livello nazionale.



## Rafforzamento dei controlli

I dati trasmessi confluiranno automaticamente presso le autorità nazionali competenti attraverso il sistema IMI (Internal Market Information System), semplificando le attività di ispezione e contribuendo a contrastare il lavoro irregolare.



## Maggiore trasparenza per i lavoratori

Ciascun lavoratore distaccato avrà la possibilità di ricevere una copia digitale della propria dichiarazione, completa di informazioni chiare sui diritti riconosciuti, sulle condizioni applicate e sulla durata del distacco.



## Agevolare il rispetto delle normative

Migliorare la conformità alle normative offrendo alle imprese un processo di dichiarazione più semplice.

# E-Declaration: il nuovo portale online per il distacco di lavoratori



La nuova interfaccia pubblica introdotta dal Consiglio offrirà importanti funzionalità a beneficio di aziende e lavoratori, semplificando l'invio dei documenti relativi al distacco, agevolando la comunicazione con le autorità competenti e garantendo ai lavoratori l'accesso sicuro agli estratti delle proprie dichiarazioni.

## Caricamento elettronico dei documenti

- La piattaforma permetterà alle imprese di caricare i documenti richiesti in modo centralizzato.

## Accesso ai lavoratori

- I lavoratori stessi potranno consultare le dichiarazioni che li riguardano tramite un accesso personale.

## Validazione tecnica dei documenti

- Per garantire la qualità e la consistenza dei dati scambiati tra le autorità nazionali.

## Conservazione dati

- Gli Stati Membri avranno facoltà di stabilire regole di conservazione dei documenti oltre il periodo di distacco, per motivi di controllo e vigilanza.

# *E-Declaration*: percorso legislativo e stato del progetto

**14 novembre 2024:**

La Commissione Europea ha presentato ufficialmente la proposta per creare *E-Declaration*.

**Estate/Autunno 2025:**

Avvio dei negoziati a tre (triloghi) tra Parlamento Europeo, Consiglio e Commissione per definire il testo finale.

**2026:**

Fase di test e adattamento ai sistemi nazionali.



Proposta

*E-Declaration*

Negoziati

Approvazione

Test

Lancio

**22 maggio 2025:**

Il Consiglio dell'UE ha adottato una posizione comune ("general approach"), introducendo misure per la conservazione dei dati, il caricamento documenti e l'accesso diretto da parte dei lavoratori.

**Fine 2025/Inizio 2026:**

Approvazione legislativa attesa, seguita dallo sviluppo tecnico della piattaforma.

**Fine 2026/Inizio 2027:**

Possibile lancio operativo della piattaforma.



**ecca**  
**italia**

**GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE!  
DOMANDE?**

