

# Il distacco transnazionale dei lavoratori

Introduzione e regolamentazione della nuova fattispecie del c.d. distacco “a catena”

di Lorenzo Visentin [\*]



Il distacco dei lavoratori operato nell'ambito di prestazioni di servizi transnazionali è un fattore che caratterizza ormai fortemente i modelli economici e giuslavoristici dei Paesi dell'Unione Europea.

L'attuale consistenza del fenomeno è facilmente ricavabile dall'esame dei dati forniti dall'osservatorio sul distacco che, costituito nel 2019 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in forza di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 136/2016, ha specifici compiti di monitoraggio di tale fattispecie lavorativa. I dati statistici consultabili sul sito del Ministero<sup>[1]</sup>, riferiti al periodo che va dall'entrata in vigore dell'obbligo di comunicazione del distacco (27 dicembre 2016) al 30 giugno 2021, mostrano come l'Italia sia stata interessata da ben 153.210 distacchi, per il 90% riguardanti lavoratori distaccati provenienti da Paesi membri dell'Unione Europea, che complessivamente hanno coinvolto 71.847 lavoratori. Il numero dei lavoratori, inferiore a quello dei distacchi, si spiega considerando che molto spesso lo stesso lavoratore è soggetto a vari distacchi in maniera più o meno continuativa. Nei soli primi sei mesi del 2021 si è raggiunta la cifra di 20.077 distacchi con 13.480 lavoratori coinvolti. Nei medesimi periodi si sono registrati per l'attività di cabotaggio rispettivamente 300.316 distacchi riferibili al trasporto su strada (69.166 lavoratori coinvolti) e nei primi sei mesi del 2021 ben 71.366 distacchi (33.819 lavoratori coinvolti). L'osservatorio non riporta ancora dati statistici relativi ad una nuova forma di distacco recentemente introdotta dal Legislatore europeo, il c.d. distacco “a catena”.

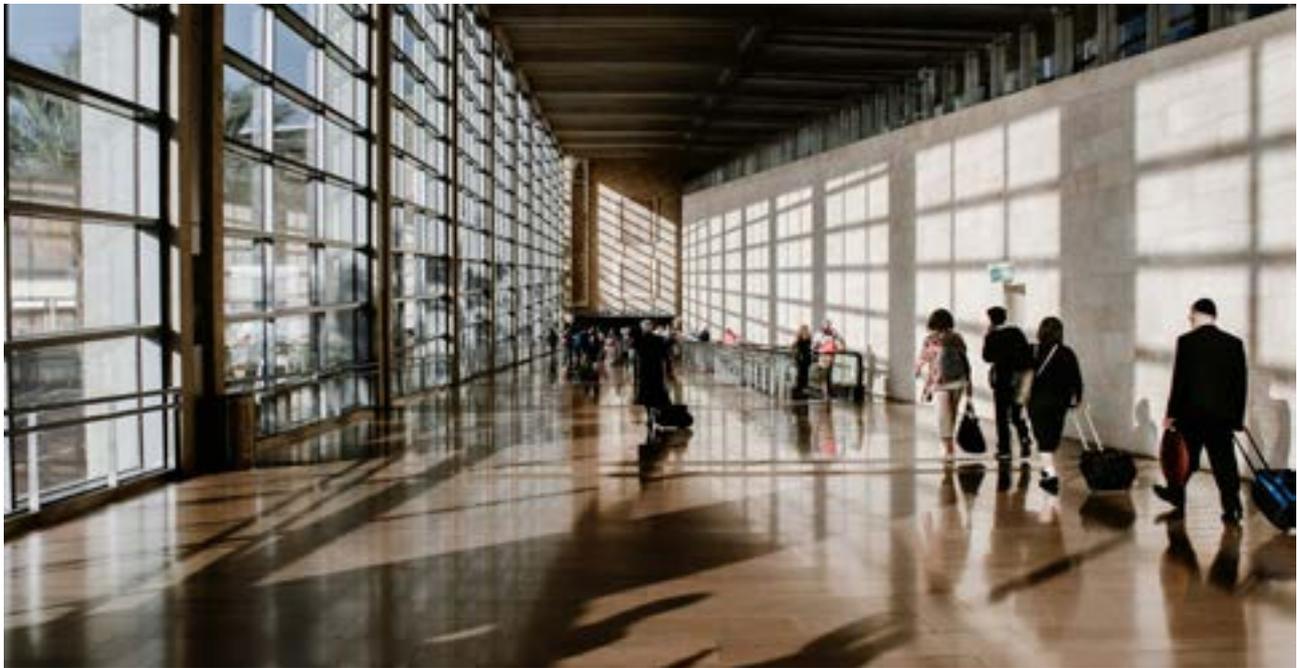
La Direttiva 2018/957/UE ha, infatti, disciplinato anche questa nuova ipotesi di distacco che si realizza quando a seguito della fornitura di un lavoratore ad una impresa utilizzatrice con sede in uno Stato membro diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione, l'impresa utilizzatrice a sua volta distacca il lavoratore somministrato in un altro Stato membro nel quadro di una prestazione transnazionale di servizi. Questa forma di distacco, in base al nuovo comma aggiunto al par. 3 dell'art. 1, è adesso prevista dalla Direttiva 96/71/CE, pre-

via informativa all'agenzia di somministrazione da parte dell'impresa utilizzatrice, e «il lavoratore è considerato distaccato nel territorio di tale Stato membro dall'impresa di lavoro temporaneo o dall'impresa che effettua la fornitura con la quale sussiste un rapporto di lavoro».

Il lavoratore, distaccato per effetto di questa triangolazione di interessi d'impresa, avrà diritto alla parità di trattamento con i dipendenti dell'impresa utilizzatrice relativamente a tutti gli istituti del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda l'applicazione della disciplina giuslavoristica del Paese in cui viene inviato a svolgere la prestazione di lavoro, avrà invece diritto, se più favorevole, alla sola applicazione degli istituti previsti dall'art. 3.1 per i primi dodici mesi di distacco, prorogabili fino a diciotto mesi, e solo successivamente allo spirare di questo termine avrà diritto all'applicazione di tutti gli istituti<sup>[2]</sup>.

Inizialmente, il c.d. distacco “a catena” non rientrava nell'ambito di applicazione della Direttiva 96/71/CE in quanto il rapporto di lavoro si instaura con l'agenzia di somministrazione mentre la prestazione di ser-





vizi si realizza tra l'utilizzatore e un soggetto terzo. Secondo autorevole dottrina la direttiva disciplinando questa forma particolare di distacco l'ha quindi legittimata facendola rientrare nell'ambito della normativa europea in materia di distacco transnazionale allo scopo di evitare che sia utilizzata per la realizzazione di pratiche elusive<sup>[3]</sup>.

La Direttiva 2018/957/UE è stata recepita dall'ordinamento giuridico italiano tramite il D.lgs. n. 122 del 15 settembre 2020. Il provvedimento normativo è intervenuto apportando una serie di modifiche, sia formali che sostanziali, alla disciplina sul distacco transnazionale contenuta nel D.lgs. n. 136/2016 e la modifica più rilevante ha riguardato proprio l'introduzione della fattispecie del c.d. "distacco a catena" ora disciplinato dal nuovo comma 2-bis dell'art. 1.

In particolare, vengono individuate due distinte fattispecie: la prima ipotesi ha ad oggetto le agenzie di somministrazione del 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 poi inviati da tale impresa, 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 abbia sede in Italia; la seconda ipotesi ha, invece, ad oggetto l'agenzia di somministrazione, sempre stabilita in uno Stato membro diverso dall'Italia, che somministra uno o più lavoratori presso un'impresa utilizzatrice con sede o unità produttiva in Italia che a sua volta invia i lavoratori, nell'ambito di una pre-

stazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione. In entrambe le ipotesi, il soggetto distaccante è individuato nell'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro dei lavoratori distaccati in Italia con la conseguenza che tutti gli adempimenti amministrativi previsti per le imprese distaccanti dal D.lgs. 136/2016 incombono direttamente in capo all'agenzia di somministrazione. Bisogna, inoltre, evidenziare che l'invio dei lavoratori da parte dell'impresa utilizzatrice, anche qualora si trattasse a sua volta di un'agenzia per il lavoro, non può consistere in una fornitura di manodopera ma deve realizzarsi nell'ambito di una differente operazione commerciale essendo vietata da norma imperativa di legge (art. 1, comma 2-bis, del D.lgs. 122/2020) la doppia somministrazione.

A seguito della pubblicazione del D.lgs. n. 122/2020 l'INL ha emanato la circolare n. 2 del 19 ottobre 2021 con la quale vengono illustrate le novità introdotte dal nuovo testo normativo. La circolare si sofferma, in particolare, sulla novità rappresentata dalla nuova fattispecie del c.d. distacco a catena che viene anche definito "doppio distacco" in quanto nei due periodi di cui si compone l'art. 1, comma 2-bis, vengono individuate due distinte tipologie di distacco a catena, la prima definita distacco a catena in ingresso e la seconda definita distacco a catena in uscita. In relazione alla prima ipotesi l'Autorità di vigilanza evidenzia che il rapporto commerciale in base al quale il lavoratore viene distaccato in Italia dall'impresa utilizzatrice avente

sede in un altro Stato membro non può essere una somministrazione di manodopera ma deve trattarsi di un rapporto commerciale avente una natura differente ma sempre rientrante nell'ambito della prestazione transnazionale di servizi, come ad es. un contratto di appalto/subappalto oppure un distacco infragruppo o presso la filiale dell'impresa utilizzatrice. In relazione, invece, all'ipotesi del distacco a catena in uscita la circolare, oltre a specificare che anche in questo caso l'invio del lavoratore in un altro Stato membro da parte dell'impresa utilizzatrice con sede in Italia non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro, evidenzia che, pur essendo questa fattispecie descritta nell'art. 1 avente ad oggetto il campo di applicazione del decreto di recepimento della direttiva, il testo normativo non disciplina le ipotesi di distacco in uscita dall'Italia per i quali trova applicazione la normativa del Paese in cui è svolta la prestazione lavorativa.

Per entrambe le ipotesi previste dall'art. 1, comma 2-bis, la circolare sottolinea che «il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Ciò comporta che, nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in altri S M, il soggetto distaccante responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sul quale ricadono i relativi obblighi (obbligo di comunicazione, nomina referenti in Italia, obblighi di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli)»<sup>[4]</sup>. Sembra evidente che il Legislatore europeo adottando questa impostazione abbia

voluto responsabilizzare l'agenzia di somministrazione chiamata a governare tutti i successivi eventuali impieghi dei propri dipendenti presso Stati membri diversi anche se effettuati su richiesta dell'impresa utilizzatrice.

Infine, bisogna evidenziare che, nel caso in cui gli organi di vigilanza accertino la natura fraudolenta del distacco a catena, anche se sulla base di elementi riferibili alla sola agenzia di somministrazione distaccante o alla sola impresa utilizzatrice intermedia, le sanzioni devono essere applicate a tutti i soggetti coinvolti, compresa quindi l'impresa destinataria finale, con conseguente inevitabile imputazione dei lavoratori distaccati all'impresa avente sede in Italia<sup>[5]</sup>. ■

---

## Note

[1] I dati statistici indicati sono consultabili sul sito [www.distaccoue.lavoro.gov.it](http://www.distaccoue.lavoro.gov.it).

[2] M. PALLINI, *La nuova disciplina del distacco transnazionale dei lavoratori tra diritto europeo e nazionale*, VTDL, n. 1/2021, p. 117.

[3] ALLAMPRESE, BORELLI, ORLANDINI, *La nuova direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori*, cit., p. 141.

[4] INL, circolare n. 2/2021, p. 3.

[5] *Ivi*, p. 8.

---

[\*] *Funzionario di vigilanza dell'Ispettorato del Lavoro - Area Metropolitana di Venezia. Vincitore del "Premio Massimo D'Antona", Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS, Edizione 2023. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.*

