

22/09/2020

## **Più tutele per i distacchi transnazionali**

di Giampiero Falasca

Il 30 settembre entra in vigore la riforma dei distacchi transnazionali, a seguito della pubblicazione in Gazzetta ufficiale del [decreto legislativo 122/2020](#) che ritocca in alcune parti il testo che regola in maniera organica la materia (il Dlgs 136/2016).

Le innovazioni introdotte non stravolgono l'impianto complessivo delle regole già vigenti ma ne rafforzano alcuni contenuti.

In primo luogo viene precisato ed esteso l'ambito di applicazione delle regole sui distacchi transnazionali. Vengono dichiarate valide anche per le agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice uno o più lavoratori a loro volta inviati a lavorare, da quest'ultima impresa, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia. Il decreto precisa che i lavoratori coinvolti in una triangolazione di questo tipo sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Viene ritoccata anche la nozione di «condizioni di lavoro e di occupazione», da utilizzare ai fini del riconoscimento della cosiddetta parità di trattamento in favore dei lavoratori distaccati, includendo il complesso di norme e condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi.

Anche l'elenco delle materie soggetto alla parità di trattamento viene rivisto. Secondo la nuova disciplina – simile alla precedente ma più ampia – al rapporto di lavoro dei distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco, rispetto a un elenco predefinito di materie (riposi, orario di lavoro, retribuzione, condizioni di somministrazione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento, condizioni di alloggio, spese di viaggio, vitto e alloggio).

Altra norma importante riguarda il distacco di lunga durata: se il periodo effettivo supera dodici mesi (periodo estensibile sino a 18 mesi) ai lavoratori distaccati si applicano, se più favorevoli, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione sopra elencate, 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, a eccezione di quelle concernenti le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, le clausole di non concorrenza e la previdenza integrativa di categoria.