

LE RESPONSABILITÀ DI COMMITTENTE FRANCESE ED APPALTATORE ITALIANO NEL DISTACCO DI LAVORATORI IN FRANCIA

Aurora Visentin

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Gli obblighi dell'appaltatore italiano. - 3. Gli obblighi del committente francese.

1. Premessa.

• La definizione di distacco

Secondo la normativa francese (1), che riprende la definizione di quella comunitaria (2), si parla di distacco quando un datore di lavoro, legalmente stabilito all'estero e che vi svolge attività sostanziali, invia i suoi dipendenti a lavorare in Francia per uno scopo specifico e per un periodo di tempo limitato.

• Il quadro europeo

La revisione della Direttiva 96/71/CE ha delineato il quadro giuridico europeo per il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Tale quadro si fonda su due principi:

1) la libertà di prestazione di servizi, definita dall'articolo 57 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

(1) Articoli L. 1262-1 e L. 1262-2 del Codice del lavoro francese.

(2) Direttive 2014/67/UE e 2018/957 UE che hanno modificato la direttiva comunitaria del 1996 e del 2008.

2) La protezione dei lavoratori, che è garantita conformemente alla legislazione del Paese ospitante, rispettando il principio della parità di trattamento.

Il Regolamento CE n. 593/2008 (Roma I) che incorpora la Convenzione di Roma n. 80/934/CEE del 19 giugno 1980 consente di determinare la legge applicabile a un contratto di lavoro in caso di conflitto di leggi, in assenza di una scelta delle parti.

Prevede inoltre che, qualunque sia la legge applicabile al contratto di lavoro, quando un lavoratore svolge la propria attività in un Paese (Paese ospitante), si applichino le disposizioni imperative di quel Paese. La Direttiva è una “*Lex specialis*” rispetto al regolamento Roma I ed obbliga gli Stati membri ad applicare le disposizioni del Paese ospitante in un elenco di materie, relative alle condizioni di lavoro e di occupazione, detto “nocciolo duro”. Queste norme, la cui scelta spetta al Paese ospitante, sono applicate indipendentemente dalla legislazione scelta dalle parti ed indipendentemente dalla legge che regola il contratto di lavoro.

- **La normativa interna francese**

Il quadro giuridico francese in materia di distacco preesisteva alla legislazione europea. Le disposizioni sono state inserite nel diritto interno francese dal 1993, anno di adozione dell’articolo L. 341-5 del Codice del lavoro. Successivamente, sono stati adottati due decreti, nel maggio e nel settembre 2000, per adeguare la legislazione francese alla direttiva comunitaria.

Le disposizioni relative al distacco di cui al titolo VI del libro II della parte I del Codice del lavoro si applicano a prescindere del Paese in cui è stabilito il datore di lavoro distaccante o dalla nazionalità del lavoratore distaccato.

2. Gli obblighi dell'appaltatore italiano.

- **Quando un'azienda italiana può distaccare dei dipendenti in Francia?**

Un'azienda italiana può fornire servizi sul territorio francese e distaccarvi dei dipendenti, a condizione che:

- 1) dimostri di essere legalmente stabilita in Italia ed essere costituita e gestita in conformità alla legislazione italiana;
- 2) dimostri di avere un'attività significativa, stabile e continuativa in Italia, poiché il Codice del lavoro francese vieta la creazione di una stabile organizzazione in uno Stato membro al solo scopo di distaccare dipendenti (3).

- **Quali condizioni devono riempire i dipendenti per poter essere distaccati?**

Per rientrare nel campo di applicazione delle norme sul distacco, un dipendente deve:

- lavorare abitualmente per l'azienda stabilita in Italia: il rapporto di lavoro deve essere stato instaurato prima del distacco e continuare per tutto il periodo di distacco;
- svolgere il proprio lavoro temporaneamente in Francia.

(3) Articolo L. 1262-3 del codice del lavoro francese.

- **Quali sono le situazioni per le quali è possibile distaccare dei dipendenti in Francia?**

Il Codice del lavoro prevede 4 situazioni di distacco:

- 1) distacco nell'ambito di un contratto di fornitura di servizi;
- 2) distacco infragruppo (tra stabilimenti della stessa azienda o tra aziende dello stesso gruppo);
- 3) distacco di dipendenti temporanei;
- 4) distacco al di fuori dell'ambito della prestazione di servizi (esclusivamente per conto del datore di lavoro).

Nell'ambito del presente articolo analizzeremo le responsabilità di committente ed appaltatore nel primo caso, quello della fornitura di servizi.

- **Formalità che devono seguire le aziende italiane che intendono distaccare dei dipendenti in Francia nell'ambito di una prestazione di servizi**

Per distaccare i dipendenti in Francia nell'ambito dell'esecuzione di una prestazione di servizi, le aziende italiane devono espletare una serie di formalità, che analizzeremo nel dettaglio:

- 1 - effettuare una dichiarazione preventiva di distacco;
- 2 - procedere alla nomina di un rappresentante sul territorio francese;
- 3 - richiedere l'attribuzione di una carta professionale se la prestazione di servizi rientra nel settore dell'edilizia e dei lavori pubblici;
- 4 - conservare e mettere a disposizione dell'Ispettorato del lavoro i documenti richiesti dalla normativa francese per la gestione dei dipendenti distaccati, elencati nell'articolo R. 1263-1 del Codice del lavoro.

• **La dichiarazione preventiva di distacco**

Prima di iniziare a distaccare i lavoratori in Francia, le aziende italiane devono presentare una dichiarazione preventiva (4) all’Ispettorato del lavoro del luogo in cui si svolgerà l’attività, utilizzando il portale internet SIPSI. Se il servizio viene prestato in più di una località, la dichiarazione deve essere inviata all’Ispettorato del lavoro della prima località in cui viene prestato il servizio.

Se il distacco viene cancellato o le date inizialmente previste per il distacco vengono modificate, il datore di lavoro deve cancellare o rettificare la sua dichiarazione precedente utilizzando lo stesso servizio online SIPSI.

La durata dei distacchi non può superare i 12 mesi (salvo autorizzazione concessa dall’Ispettorato del lavoro).

A partire dal 13° mese, si applicheranno tutte le condizioni legali e collettive di applicabili ai dipendenti francesi (5) (applicazione del cosiddetto *status* di lavoratore distaccato a lungo termine), ad eccezione di quelle relative alla redazione di un contratto di lavoro, alla sua risoluzione e quelle relative ai regimi pensionistici complementari professionali (6). In caso di sostituzione di un dipendente distaccato con un altro dipendente distaccato sullo stesso posto di lavoro, il periodo di 12 mesi è raggiunto quando la durata cumulativa del distacco di dipendenti successivi sullo stesso posto di lavoro (stessa mansione nella stessa sede) è pari a 12 mesi.

(4) Articoli L. 1262-2-1 e R. 1263-3 del Codice del lavoro.

(5) Articolo L. 1262-4 II del Codice del lavoro.

(6) Possibilità di essere elettori nelle elezioni professionali, diritto alle ferie e permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva francese, possibilità di usufruire della formazione professionale francese, presi in carico nel calcolo dell’effettivo della società ospitante ecc.

Se la dichiarazione preventiva di distacco non viene presentata tramite la piattaforma SIPSI, il datore di lavoro è passibile di una multa fino a 4.000 euro per ogni dipendente distaccato (8.000 euro se la dichiarazione viene ripetuta entro due anni), fino a un limite totale di 500.000 euro (7).

- **Attività esonerate**

Alcune attività sono esonerate dal deposito della dichiarazione preventiva di distacco:

- Il distacco di dipendenti esclusivamente per conto del datore di lavoro è esente dall'obbligo di presentare una dichiarazione preventiva di distacco e di nominare un rappresentante (cosiddetto Distacco per conto proprio).

- Distacco per servizi di breve durata di:

- artisti;
- apprendisti in mobilità internazionale;
- sportivi e membri delle squadre che li accompagnano;
- ricercatori o insegnanti che partecipano a conferenze, seminari ed eventi scientifici.

- **Nomina di un rappresentante sul territorio francese**

L'azienda italiana deve nominare un rappresentante che sia presente in Francia per tutta la durata del servizio e che possa fare da tramite con le autorità francesi.

(7) Articolo L. 1264-3 del Codice del lavoro.

La dichiarazione resa sul portale internet del SIPSI costituisce la nomina del rappresentante. Tale designazione contiene le seguenti informazioni, tradotte in francese:

- nome o ragione sociale del rappresentante;
- dati di contatto (indirizzo e-mail e numero di telefono);
- indicazione del luogo in cui sono conservati i documenti necessari al distacco.

• **Quali sono il ruolo e le responsabilità del rappresentante?**

Per tutto il periodo del distacco, il rappresentante dell'azienda che distacca i dipendenti in Francia è responsabile dei rapporti con gli ispettori dell'Ispettorato del lavoro (ma anche con la polizia giudiziaria, le autorità fiscali, le autorità doganali e gli enti previdenziali) e della messa a disposizione degli ispettori dei documenti necessari al distacco, che può fornire in forma cartacea o elettronica.

Se il rappresentante sul territorio francese non viene nominato, il datore di lavoro è passibile di un'ammenda fino a 4.000 euro per ogni dipendente distaccato (8.000 euro se ripetuto entro due anni), fino a un limite totale di 500.000 euro (8).

(8) Articolo L. 1264-3 del Codice del lavoro.

- **La carta professionale nel settore dell’edilizia e dei lavori pubblici (BTP)**

Ogni datore di lavoro i cui dipendenti eseguono, dirigono o organizzano lavori edili o di pubblica utilità, anche in modo occasionale, secondario o accessorio, è tenuto a richiedere una tessera di identificazione professionale, nota come “tessera BTP”, per i dipendenti interessati. Questo obbligo vale anche per le aziende che distaccano dipendenti che presteranno la loro attività in questi settori.

Per ottenere questa tessera, il datore di lavoro deve effettuare una dichiarazione all’Union des Caisses de France (UCF) tramite la piattaforma online, per ciascuno dei dipendenti interessati, prima del distacco. Questa dichiarazione viene fatta dopo aver compilato la dichiarazione preventiva di distacco tramite il servizio SIPSI. Il numero della dichiarazione preventiva viene utilizzato per recuperare automaticamente le informazioni precedentemente inserite nel portale SIPSI. Prima di effettuare la dichiarazione in vista della richiesta di una carta, il datore di lavoro deve informare il dipendente che i dati personali che lo riguardano saranno inviati all’UCF. Il datore di lavoro deve inoltre fornire al lavoratore il documento informativo sulle norme francesi applicabili in materia di diritto del lavoro, disponibile sul sito dell’UCF.

- **Obbligo del datore di lavoro di conservare e mettere a disposizione dell’Ispettorato del lavoro i documenti relativi ai propri dipendenti distaccati e alla propria attività**

In Francia l’ispettore del lavoro ha il diritto di accedere al cantiere, ai locali in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività e ai luoghi in cui i lavoratori sono alloggiati collettivamente. L’ispettore

ha il diritto di interrogare i dipendenti (e chiunque altro sia presente nel luogo dell'ispezione) per raccogliere informazioni personali (identità, luogo di residenza, ecc.) e informazioni relative alle condizioni di lavoro ed al distacco.

Se viene riscontrato un reato, l'ispettore può redigere un rapporto ufficiale che viene trasmesso al pubblico ministero. L'ispettore può anche constatare una violazione degli obblighi relativi al distacco e proporre una sanzione amministrativa al direttore regionale competente. Quest'ultimo informerà l'interessato dei fatti che possono costituire reato o essere oggetto di sanzione amministrativa e delle sanzioni previste.

Per consentire all'Ispettorato del lavoro di verificare il rispetto delle norme sul distacco, i datori di lavoro devono mettere a sua disposizione rapidamente i seguenti documenti (9), tradotti in lingua francese:

- qualsiasi documento che attesti l'effettivo pagamento della retribuzione;
- un foglio di presenza che indichi l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente;
- un documento che attesti una visita medica "equivalente" a quella francese realizzata nel Paese d'origine;
- se del caso, il permesso di lavoro che consente al dipendente di un Paese terzo di lavorare in Francia;
- il contratto di lavoro o qualsiasi documento equivalente che attesti in particolare il luogo di assunzione del dipendente;
- qualsiasi documento che attesti la legge applicabile al contratto tra l'azienda e l'appaltatore stabilito sul territorio francese;
- qualsiasi documento che attesti il numero di contratti eseguiti e l'ammontare del fatturato realizzato dall'azienda in Italia ed in Francia.

(9) Articolo R. 1263-1 del codice del lavoro.

Per i distacchi della durata di un mese o più: buste paga di ciascun dipendente distaccato o qualsiasi documento equivalente che attesti la retribuzione e contenga le seguenti informazioni:

- retribuzione;
- periodo e ore di lavoro a cui si riferisce la retribuzione, distinguendo tra le ore pagate alla tariffa normale e quelle pagate a una tariffa superiore;
- congedi e giorni festivi ed elementi della retribuzione ad essi relativi;
- il nome del contratto collettivo applicabile al dipendente.

Per i distacchi inferiori ad un mese è sufficiente la messa a disposizione di un qualsiasi documento che comprovi il rispetto del salario minimo. La mancata presentazione di questi documenti tradotti in francese è punita con una sanzione amministrativa fino a 4.000 euro per dipendente distaccato (8.000 euro se ripetuta entro due anni), fino a un limite complessivo di 500.000 euro.

L'ispettore del lavoro può decidere di sospendere la prestazione di servizi per un periodo massimo di un mese, se il datore di lavoro non presenta all'Ispettorato del lavoro i documenti tradotti in francese per verificare il rispetto del salario minimo legale, dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale e dell'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale. Lo stesso vale se presenta documenti deliberatamente errati.

• **L'alloggio dei dipendenti distaccati**

Le aziende italiane che distaccano personale in Francia non sono obbligate a fornire un alloggio ai dipendenti distaccati.

Se decidono di istituire un sistema di alloggio collettivo per i dipendenti distaccati, devono però rispettare le disposizioni del Codice del lavoro.

• **Quali sono le caratteristiche principali e le dotazioni minime degli alloggi (10)?**

La superficie e il volume abitabile non devono essere inferiori a 6 metri quadrati e a 15 metri cubi per persona.

I locali con un'altezza inferiore a 1,90 metri non sono considerate spazio abitabile.

Gli alloggi devono essere dotati di finestre o altre aperture con una superficie trasparente che dia accesso diretto all'esterno e dotate di un dispositivo di oscuramento.

Il lavoratore deve avere la possibilità di chiudere l'alloggio e di accedervi liberamente.

Le attrezzature e le caratteristiche di questi locali devono consentire di mantenere la temperatura interna ad almeno 18°C.

Ogni persona deve avere la propria biancheria da letto e i propri mobili. I dormitori possono essere occupati solo da persone dello stesso sesso. Il numero di persone per camera è limitato a 6 ed i letti devono essere distanziati di almeno 80 cm.

I servizi igienici devono essere installati vicino alle stanze di alloggio e deve essere disposto un lavabo ogni 3 persone.

(10) Caso specifico: le caratteristiche principali e le attrezzature degli alloggi nel settore dell'edilizia e dei lavori pubblici. Nei cantieri in cui sono alloggiati i lavoratori, gli alloggi devono rispettare gli obblighi del datore di lavoro per quanto riguarda le condizioni di alloggio di cui sopra e la prevenzione dei rischi di incendio e di evacuazione. Tuttavia, trattandosi di installazioni temporanee, queste disposizioni non impediscono l'uso di alloggi mobili come autovetture o rimorchi stradali, a condizione che vengano attuate misure compensative per garantire ai lavoratori condizioni di alloggio almeno equivalenti. Le vie di accesso agli alloggi dei lavoratori devono essere mantenute in modo da essere percorribili e adeguatamente illuminate.

In caso di mancato rispetto delle condizioni di alloggio, la prestazione di servizi può essere sospesa per un mese dall'autorità amministrativa e l'Ispezione del lavoro può inoltre imporre una sanzione amministrativa fino a 4.000 euro per ogni dipendente distaccato (8.000 euro in caso di recidiva entro due anni), fino a un limite complessivo di 500.000 euro.

In aggiunta il mancato rispetto delle disposizioni sulle condizioni di alloggio, se colpevole, è punibile con un'ammenda di 30.000 euro e un anno di reclusione in caso di recidiva.

3. *Gli obblighi del committente francese.*

- **Le responsabilità e il dovere di vigilanza del committente**

Committenti privati e pubblici che si avvalgono dei servizi di società stabilite fuori dalla Francia che distaccano dipendenti in Francia, sono tenute a rispettare determinati obblighi e responsabilità, ed in particolare ad un obbligo di vigilanza in una serie di settori.

Il committente o il titolare di un progetto che ha stipulato un contratto con un fornitore di servizi che ha distaccato dei dipendenti deve verificare con quest'ultimo, prima dell'inizio del distacco, che abbia adempiuto agli obblighi di dichiarazione del distacco e di nomina di un rappresentante in Francia.

I committenti devono vigilare affinché gli appaltatori rispettino le regole in materia di protezione del lavoro illegale, sull'impiego di lavoratori stranieri con permesso di lavoro e le norme sul distacco dei lavoratori. La vigilanza si applica, alle stesse condizioni, agli appaltatori stabiliti in Francia così come ai fornitori di servizi stabiliti all'estero e che distaccano dipendenti in Francia.

Prima dell'inizio di ogni distacco di uno o più dipendenti, deve chiedere al suo appaltatore una copia di una conferma di ricezione della dichiarazione di distacco presentata tramite il servizio online SIPSI (11).

Se l'appaltatore non gli ha inviato un avviso di ricevimento della dichiarazione prima dell'inizio del distacco, il committente è tenuto a presentare una dichiarazione entro 48 ore dall'inizio del distacco utilizzando il servizio online del SIPSI.

L'inosservanza da parte del committente dell'obbligo di verificare le formalità che il suo appaltatore deve espletare (dichiarazione preventiva e nomina di un rappresentante) è punibile con una sanzione amministrativa fino a 4.000 euro per dipendente distaccato e 8.000 euro in caso di recidiva.

Nei cantieri edili il committente deve informare i dipendenti distaccati delle norme a loro applicabili affiggendo un avviso sul posto di lavoro (12).

L'affissione deve fornire informazioni sulle norme del diritto del lavoro francese applicabili ai lavoratori distaccati in Francia in termini di orario di lavoro, salario minimo, alloggio, equipaggiamento personale obbligatorio e le spiegazioni relative alla procedura da utilizzare per far valere i propri diritti.

(11) Articoli L. 1262-4-1 e R. 1263-12 e seguenti del Codice del lavoro.

(12) Articoli L. 1262-4-5 e D. 1263-21 del Codice del lavoro francese.

Queste informazioni, tradotte in una delle lingue ufficiali parlate in ciascuno dei Paesi a cui appartengono i dipendenti distaccati nel cantiere, devono essere esposte negli spogliatoi dei dipendenti e conservate in modo chiaramente leggibile.

Il committente ha poi la responsabilità di garantire che appaltatore e subappaltatori paghino il salario minimo obbligatorio: se un committente é informato da un funzionario ispettivo in merito al mancato rispetto del salario minimo legale o contrattuale per i lavoratori distaccati da parte di un appaltatore deve intimare a tale parte di porre fine alla situazione senza indugio.

Se la situazione segnalata non viene sanata, il committente, a meno che non risolva il contratto di prestazione di servizi, sarà responsabile in solido con l'appaltatore per il pagamento della retribuzione e delle indennità dovute a ciascun lavoratore distaccato e, nel caso in cui il lavoratore sia coperto da un regime di previdenza sociale francese, dei relativi contributi previdenziali dovuti agli enti incaricati della loro riscossione.

I committenti devono vigilare sul rispetto delle condizioni di alloggio dei dipendenti dei loro appaltatori e subappaltatori.

Quando consti una violazione di tali norme, o sia allertato dall'ispezione del lavoro, il committente deve dare immediatamente istruzioni scritte all'appaltatore affinché ponga fine a questa situazione senza indugio. Il committente deve informare poi l'ispettore del lavoro in entro 24 ore dall'ingiunzione.

Se il datore di lavoro non pone rimedio alla situazione, il committente è tenuto ad assumersi la responsabilità di fornire una sistemazione collettiva ai dipendenti, in condizioni conformi agli standard di salute e sicurezza sul lavoro, e di ricollocare i dipendenti in una nuova sistemazione collettiva in condizioni simili.