

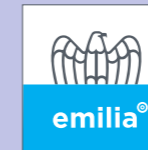
# Il distacco transnazionale Posting of workers

L'Azienda estera distaccante che invia in Italia i propri lavoratori deve effettuare una comunicazione preventiva; l'Azienda italiana che riceve i lavoratori esteri deve verificare che l'Azienda estera abbia adempiuto al suddetto obbligo di comunicazione.

Foreign Companies posting workers have to communicate in advance the posting.

Sito ufficiale: <a href="http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx">http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx</a> <b>L' AZIENDA ESTERA DISTACCANTE (PRESTATORE DI SERVIZI) DEVE:</b>	Official website: <a href="http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx?lang=eng">http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx?lang=eng</a> <b>FOREIGN COMPANIES POSTING WORKERS IN ITALY HAVE TO</b>	<b>SANZIONI</b> PENALTIES and/or FINES for breach
<p><b>Accedere al sito</b> <a href="https://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/Registrazione.aspx">https://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/Registrazione.aspx</a></p> <p>Con le credenziali ricevute al momento della registrazione a <a href="http://www.cliclavoro.gov.it">www.cliclavoro.gov.it</a>, è necessario accedere al box "Azienda" (visualizzabile dopo aver selezionato Profilo utente presente nell'area riservata). Qui si dovrà cliccare su "Aggiungi" e procedere alla registrazione dell'azienda straniera. Non dovrà essere inserito il codice fiscale, ma selezionare la spunta "Non sono in possesso di P.IVA." e compilare il campo Codice identificativo.</p>	<p><b>Access the site</b> <a href="https://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/Registrazione.aspx">https://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/Registrazione.aspx</a></p> <p>Firstly, the person representing the company must request login credentials by self-registering on the <a href="http://www.cliclavoro.gov.it">www.cliclavoro.gov.it</a> website (name, surname, e-mail address and password are requested). Login credentials will be sent to the submitted e-mail address. After logging in you should select "Profilo utente-user profile" and then 'Azienda -company' in the reserved area. Click on "Aggiungi-Add" and proceed with the registration of your company. You don't have to enter the company fiscal code but select "Non sono in possesso di P.IVA - I don't have an Italian VA number " and enter the information required in the identification code field.</p>	
<p><b>Comunicare preventivamente</b> il distacco. La comunicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>va effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente all'inizio del distacco stesso e le successive modificazioni vanno comunicate entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento;</li> <li>può essere unica per tutti i lavoratori coinvolti nel distacco, anche laddove la durata ed il luogo di lavoro siano diversi.</li> </ul> <p>Deve essere utilizzato il modello telematico UNI_DISTACCO_UE L'annullamento è possibile entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del primo periodo di distacco. Per inviare il modello telematico è necessario possedere le credenziali del portale Cliclavoro in qualità di "Azienda". Accesso alla procedura per la compilazione e l'invio del modello UNI_DISTACCO_UE <a href="http://www.cliclavoro.gov.it/areariservata/pagine/coestero_list.aspx">http://www.cliclavoro.gov.it/areariservata/pagine/coestero_list.aspx</a> Guida alla compilazione <a href="http://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Distacco-transnazionale/Documenti/Linee_Guida.pdf">http://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Distacco-transnazionale/Documenti/Linee_Guida.pdf</a></p>	<p><b>Communicate in advance the posting.</b> It must be sent an advance declaration: you have to use the credentials of the Cliclavoro portal as "Company" to gain access to the computerized procedure for compiling and submitting the UNI_DISTACCO_UE template: <a href="http://www.cliclavoro.gov.it/areariservata/pagine/coestero_list.aspx">http://www.cliclavoro.gov.it/areariservata/pagine/coestero_list.aspx</a> The declaration setting out specific information regarding the posting of the worker(s) must be made by midnight of the day preceding the start of the posting itself and subsequent changes must be made within 5 days of the event being verified. The declaration can be unique to all workers involved in posting, even where the duration and workplace are different. Cancellation is possible by midnight of the day before the beginning of the first posting period. Compilation Guide: <a href="http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/DocumentazioneEng/Lnee_Guida_1.0_EN.pdf">http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/DocumentazioneEng/Lnee_Guida_1.0_EN.pdf</a></p>	<p>Per violazione dell'obbligo di comunicare: sanzione amministrativa pecuniaria <b>da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato</b>  <b>(EUR 150 to EUR 500, for each worker concerned)</b></p>
<p><b>Conservare</b> per tutto il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione predisponendone copia cartacea o elettronica in lingua italiana, la documentazione in materia di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli artt. 1 e 2, D. Lgs. n. 152/1997;</li> <li>i prospetti paga;</li> <li>i prospetti indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero;</li> <li>la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o altro atto equivalente;</li> <li>il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile (modello A1);</li> <li>la comunicazione/registrazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro.</li> </ul> <p>La documentazione tradotta deve essere disponibile al momento dell'accertamento del personale di vigilanza. In caso contrario, troveranno applicazioni le sanzioni.</p>	<p><b>Preserve</b> for inspection (throughout the posting period and up to two years after its end), by providing paper or electronic copy in Italian, the work documentation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The employment contract or other document containing the information referred to in art. 1 and 2, D. Lgs. 152/1997;</li> <li>the payslips;</li> <li>the prospectuses indicating the beginning, end and duration of the daily working time;</li> <li>documentation proving payment of remuneration or other equivalent act;</li> <li>the certificate concerning the applicable social security legislation (model A1);</li> <li>the communication/public registration of establishment of the employment relationship.</li> </ul> <p>The translated documentation must be available at the time of the inspection of the supervisory staff. Otherwise, sanctions will be applied.</p>	<p>Per violazione dell'obbligo di conservazione: sanzione amministrativa pecuniaria <b>da 500 - 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato</b>  <b>(EUR 500 to EUR 3,000 for each worker concerned)</b></p>
<p><b>Designare,</b> durante il periodo di distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato dal distaccante di esibire, inviare o ricevere atti e documenti In mancanza, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi Qualsiasi persona fisica può rappresentare l'azienda straniera distaccante e i lavoratori distaccati. Non è quindi necessario che il referente sia iscritto ad un albo specifico. L'indicazione del soggetto referente e dei suoi dati è sufficiente che sia presente nel modello UNI_DISTACCO_UE. Il soggetto destinatario degli obblighi di cui all'art. 10 del Decreto Legislativo 136/2016 e degli eventuali provvedimenti sanzionatori resta il solo prestatore dei servizi (azienda straniera distaccante)</p>	<p><b>Designate,</b> during the posting period and up to two years after its termination, a referent electively domiciled in Italy appointed by the detained person to exhibit, send or receive documents and documents If this is not the case, the head office of the offending company is the place where the head office is located or where the recipient of services is resident Any natural person can represent the detaching foreign posting company and posted workers. It is therefore not necessary for the referent to be included in a professional register. The referent and his/her data must be stated in the UNI_DISTACCO_UE model. The recipient of the obligations under art. 10 of Legislative Decree 136/2016 and any sanction measures remains the sole provider of services (foreign posting company).</p>	<p>Per violazione dell'obbligo di designare: sanzione amministrativa pecuniaria <b>da 2.000 a 6.000 euro</b>  <b>(EUR 2,000 to EUR 6,000)</b></p>
<p><b>Designare,</b> per tutto il periodo di distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata. Il referente è obbligato ad essere reperibile fisicamente ogni volta ci sia una richiesta motivata delle parti sociali.</p>	<p><b>Designate</b> a representative for the whole duration of the posting, with representation powers to maintain relations with the social partners with the obligation to make him/herself available in case of a reasoned request. The representative is obliged to be physically available every time there is a motivated request from the social partners.</p>	<p>Per violazione dell'obbligo di designare: sanzione amministrativa pecuniaria <b>da 2.000 a 6.000 euro</b>  <b>(EUR 2,000 to EUR 6,000)</b></p>

Adempimento – Fulfillment



**CONFINDUSTRIA EMILIA  
AREA CENTRO**  
Le imprese di Bologna,  
Ferrara e Modena

## IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

## POSTING OF WORKERS

Aggiornato al febbraio 2020

### Area Relazioni Industriali e Lavoro

Sede di Bologna  
tel. 051 6317227  
[sindacale.bo@confindustriaemilia.it](mailto:sindacale.bo@confindustriaemilia.it)

Sede di Ferrara  
tel. 0532 205122  
[sindacale.fe@confindustriaemilia.it](mailto:sindacale.fe@confindustriaemilia.it)

Sede di Modena  
tel. 059 448325  
[sindacale.mo@confindustriaemilia.it](mailto:sindacale.mo@confindustriaemilia.it)

## Il distacco transnazionale Posting of workers

<b>D.Lgs. n.136/2016 in attuazione della Direttiva 2014/67</b>	<p>In ambito comunitario si parla di distacco quando un datore di lavoro (distaccante) mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) uno o più lavoratori (distaccati) per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa, concordata e disciplinata da un contratto concluso tra le due parti, mantenendosi comunque attivo, tra impresa distaccante e lavoratore distaccato, il legame organico, cioè gli obblighi di assunzione, gestione del rapporto, retribuzione, contribuzione, potere disciplinare e licenziamento.</p> <b>Campo di applicazione</b> La disciplina in materia di distacco transnazionale è contenuta nel Decreto legislativo n. 136/2016, emanato per dare attuazione alla Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e <b>si applica alle imprese estere, aventi sede in un altro Stato membro della UE, che nell’ambito di una prestazione di servizi distaccano in Italia uno o più lavoratori.</b> Per lavoratore distaccato si intende "il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia”, a condizione che continui a sussistere il rapporto di lavoro tra l’impresa estera distaccante e il lavoratore distaccato. Il distacco transnazionale può configurarsi nell’ambito di un invio temporaneo di uno o più lavoratori: <ul style="list-style-type: none"><li>da parte di un’azienda avente sede in uno Stato membro della UE presso una propria filiale/unità operativa situata in Italia;</li> <li>da parte di un’azienda avente sede in un diverso Stato membro della UE presso un’azienda sita in Italia appartenente al medesimo Gruppo di imprese (distacco infragruppo);</li> <li>nell’ambito di un contratto di natura commerciale (appalto di opera o di servizi, trasporto ecc.), stipulato con un committente (impresa o altro destinatario) avente sede legale o operativa nel territorio italiano.</li></ul> <b>Gli adempimenti</b> previsti dal D. Lgs. 136/2016 <b>si applicano anche a:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso una impresa utilizzatrice avente la propria sede o unità produttiva in Italia;</li> <li>distacco posto in essere da imprese stabilite in uno Stato terzo/extra UE (sempre che le medesime fattispecie non risultino disciplinate da leggi speciali, ad es. Direttiva 2014/66/UE relativa ai trasferimenti intrasocietari di dirigenti e lavoratori altamente qualificati operati da imprese aventi sede in Paesi extra UE)</li></ul>
<b>D.Lgs. n.136/2016, art. 3 (Article 3)</b>	<b>Distacco autentico</b> <b>La verifica degli organi di vigilanza</b> Per accertare se il lavoratore sia effettivamente distaccato saranno considerati: <ol style="list-style-type: none"><li>il luogo in cui l’impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;</li> <li>il luogo in cui l’impresa è registrata alla CCIAA o, ove sia richiesta in ragione dell’attività svolta, ad un albo professionale;</li> <li>il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;</li> <li>la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall’impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;</li> <li>il luogo in cui l’impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;</li> <li>il numero dei contratti eseguiti o l’ammontare del fatturato realizzato dall’impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;</li></ol> ed anche: <ol style="list-style-type: none"><li>il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;</li> <li>la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;</li> <li>la temporaneità dell’attività lavorativa svolta in Italia;</li> <li>la data di inizio del distacco;</li> <li>la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;</li> <li>la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;</li> <li>eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;</li> <li>l’esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile. Tale certificato viene emesso dall’Ente previdenziale estero di appartenenza del lavoratore distaccato, a richiesta dell’azienda sua datrice di lavoro, quando sussiste un accordo internazionale di Sicurezza Sociale tra il Paese estero e l’Italia; in pratica ciò accade nel caso di distacco in Italia da un Paese UE (mod. A1), o da un Paese SEE (mod. E101), oppure da Paesi extra UE convenzionati con l’Italia in tal senso;</li> <li>ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.</li></ol> Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un’impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione
<b>Circolare INL n. 1/2017, par. 4</b>	<b>Distacco fittizio</b> Il distacco fittizio può essere riscontrato nella non genuinità dell’appalto o della transnazionalità del servizio ovvero nella non temporaneità di presenza del lavoratore. L’Ispettorato Nazionale del Lavoro esemplifica le seguenti ipotesi di distacchi “fittizi”: <ol style="list-style-type: none"><li>l’impresa distaccante è una società fittizia perché non esercita alcuna attività economica nel Paese di origine;</li> <li>l’impresa distaccante non presta alcun servizio ma si limita a fornire solo il personale in assenza della relativa autorizzazione all’attività di somministrazione;</li> <li>il lavoratore distaccato al momento dell’assunzione da parte dell’impresa straniera distaccante già risiede e lavora abitualmente in Italia;</li> <li>il lavoratore distaccato, regolarmente assunto dall’impresa distaccante, è stato licenziato durante il periodo di distacco e, in assenza di una comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco, lo stesso continua a prestare attività lavorativa, sostanzialmente in nero, presso l’impresa distaccataria.</li></ol> Nel caso in cui il distacco in favore di un’impresa stabilita in Italia <b>"non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione"</b> e pertanto: <ul style="list-style-type: none"><li>al lavoratore verranno applicati gli istituti e le tutele in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dalla normativa italiana, riconducendo il rapporto di lavoro in capo al distaccatario dal giorno di inizio dell’attività svolta in “pseudo distacco”, con disconoscimento del certificato A1;</li> <li>al distaccatario sarà irrogata la sanzione amministrativa per la violazione della mancata comunicazione di instaurazione del rapporto;</li> <li>al distaccante e al distaccatario sarà comminata una sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di occupazione. In ogni caso l’ammontare della sanzione amministrativa non può essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.</li></ul> Se vi è impiego dei minori, è prevista l’applicazione della pena dell’arresto fino a 18 mesi e dell’ammenda originariamente stabilita aumentata fino al sestuplo.
<b>Sito web dedicato:</b> http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx <b>English version of the website</b> dedicated to legislative provisions, explanations and computerized procedure: http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/Home.aspx?lang=eng	
Sito web per accredito azienda, compilazione e invio del modello telematico UNI_DISTACCO_UE (Company registration and computerized procedure website for UNI_DISTACCO_UE template: http://www.cliclavoro.gov.it/areariservata/pagine/coestero_list.aspx)	

<b>D.Lgs. n.136/2016, art. 4, c. 1 (art. 4, subpar. 1)</b>	<b>Condizioni di lavoro e occupazione</b> Durante il periodo del distacco ai lavoratori distaccati devono essere garantiti almeno i livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione previsti, dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi, per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe, nel luogo in cui si svolge il distacco. I citati contratti collettivi sono quelli nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Se l’attività lavorativa è svolta in Italia, la stessa risulta disciplinata dalle disposizioni di legge, dalle indicazioni amministrative e dalle clausole della contrattazione collettiva italiane, con riferimento a: <ol style="list-style-type: none"><li>periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;</li> <li>durata minima delle ferie annuali retribuite;</li> <li>tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;</li> <li>salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;</li> <li>condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e puerpere;</li> <li>condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.</li></ol>	<b>Conditions of employment</b> During the posting period, posted workers must be guaranteed the same minimum conditions of employment as those for wage labour workers doing similar work in the posting location, as provided for by the legislative provisions and the collective labour agreements. The above-mentioned collective labour agreements are national, local, or company agreements stipulated by their union representative at the company level.
<b>D.Lgs. n.136/2016, art. 4, c. 1 (art. 4, subpar. 1)</b>	<b>Trattamenti retributivi minimi (compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario)</b> Pur non sussistendo in Italia un trattamento minimo salariale definito per legge, la fissazione dello stesso è contenuta nei contratti collettivi di lavoro stipulati nei diversi settori produttivi dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Sono questi accordi che vengono presi in considerazione dai giudici, se un lavoratore afferma che il suo stipendio non è né sufficiente né in proporzione al suo lavoro. I contratti collettivi nazionali sono consultabili sul sito governativo https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale/Archivio-Corrente Il salario minimo deve ricomprendere le seguenti voci retributive: <ul style="list-style-type: none"><li>paga base;</li> <li>elemento distinto della retribuzione (voce retributiva collegata, come la paga base, alla qualifica contrattuale);</li> <li>indennità legate all’anzianità di servizio (se collegate all’inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto);</li> <li>superminimi (individuali o per gruppi di lavoratori se collegati all’inquadramento contrattuale in gruppi retributivi e/o alla natura del lavoro svolto);</li> <li>retribuzioni corrispettive per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo;</li> <li>indennità di distacco (se compensative del disagio dovuto all’allontanamento dei lavoratori dal loro ambiente abituale);</li> <li>indennità di trasferta.</li></ul>	<b>Minimum rates of pay (including overtime rates)</b> Although Italy does not have a statutory minimum wage, wages are fixed in the national collective agreements for the different industrial sectors by the most representative trade union organizations at national level. It is these agreements that are taken into consideration by judges if a worker claims that his salary is neither sufficient nor proportionate to his work. National collective agreements are available in the government website https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale/Archivio-Corrente The minimum wage should include the following items of remuneration: <ul style="list-style-type: none"><li>base pay;</li> <li>pay adjustment (like the base pay it is linked to the contractual level);</li> <li>seniority allowance (if linked to contractual framework in wage groups and/or type of work performed);</li> <li>‘superminimo’-extra allowance over minimum pay (individual or per group of workers if linked to contractual framework in wage groups and/or type of work performed);</li> <li>pay for overtime, nightwork and for working on holidays;</li> <li>posting allowance (if it is to compensate for being away from home);</li> <li>travelling allowance.</li></ul>
<b>D.Lgs. n.136/2016, art. 4, c. 2 (art. 4, subpar. 2)</b>	<b>Lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene</b> Le disposizioni normative e di contratto collettivo in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato per lavoro straordinario, non si applicano nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell’impresa di fornitura, quando la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non è superiore a otto giorni, escluse le attività del settore edilizio individuate nell’allegato A) del decreto legislativo n. 136/2016; a questi fini, alle attività edilizie viene equiparato l’allestimento degli stand fieristici.	<b>Initial assembly work or first installation of goods</b> The legislative provisions and the provisions provided for in the collective agreements concerning minimum duration of paid annual holiday, minimum rates of pay, including overtime rates, shall not apply in the case of initial assembly or first installation of goods where this is an integral part of a contract for the supply of goods necessary for taking the goods supplied into use and carried out by the skilled and/or specialist workers of the supplying undertaking, if the period of posting does not exceed 8 days, with the exception of activities in the field of building work, as listed in Annex A to legislative decree n. 136/2016; for this purpose, construction and/or setting up of fair booths shall be treated equally to the field of building work.
<b>D.Lgs. n.136/2016, art. 4, c.4 e 5 (art. 4, subpar. 4 and 5)</b>	<b>Responsabilità solidale</b> A garanzia dei diritti retributivi e contributivi dei lavoratori subordinati, con il richiamo alla normativa in materia di responsabilità solidale negli appalti, somministrazione e trasporto, viene resa applicabile anche ai prestatori di servizi che distaccano lavoratori sul territorio nazionale la responsabilità solidale. Nelle ipotesi di una prestazione transnazionale di servizi attuata mediante contratto di appalto o subappalto, il committente imprenditore o datore di lavoro risponde in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori per i crediti retributivi (comprese le quote di trattamento di fine rapporto), contributivi ed i premi assicurativi maturati nel periodo di esecuzione del contratto di appalto. La responsabilità solidale può essere attivata dal lavoratore entro e non oltre i due anni dalla cessazione dell'appalto.	<b>Joint liability</b> In order to ensure employees' compensation and benefit rights of employees, with the rules call for joint and several liability in procurement, administration and transport, it is also made applicable to service providers that post workers in Italy and several liability. In the case of a transnational provision of services contracted or subcontracted, the contractor or employer is in full agreement with the contractor and with each of the potential subcontractors for the remuneration (including severance indemnities), contributions and insurance premiums earned during the term of the contract. Joint liability can be activated by the worker no later than two years after the termination of the contract.