una guida pratica

Aiuto nella comprensione della legislazione e dei distacchi transfrontalieri

16. april 2024

Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana, Slovenia

CONTENUTO

[1. HOME 3](#_Toc164159927)

[1.1. A chi è dedicata questa pagina? 3](#_Toc164159928)

[1.2. Definizione del lavoratore distaccato 3](#_Toc164159929)

[1.3. Modalità di distacco consentite 3](#_Toc164159930)

[2. DISTACCHI NELLA REPUBBLICA DI SLOVENIA 3](#_Toc164159931)

[2.1. Obblighi dei datori di lavoro 4](#_Toc164159932)

[2.1.1. Sicurezza sociale – acquisizione del certificato 4](#_Toc164159933)

[2.1.2. Dichiarazione dell'inizio della prestazione del servizio 4](#_Toc164159934)

[2.1.3. Garanzia dei diritti 5](#_Toc164159935)

[2.1.4. Obblighi delle autorità di controllo 8](#_Toc164159936)

[2.2. Obblighi dei lavoratori distaccati 8](#_Toc164159937)

[2.2.1. Lavoratori distaccati cittadini dei paesi membri dell'UE, dello SEE o della Confederazione svizzera 9](#_Toc164159938)

[2.2.2. Lavoratori distaccati cittadini di paesi terzi 9](#_Toc164159939)

[2.3. Ammende e sanzioni 9](#_Toc164159940)

[2.4. Ulteriori informazioni 10](#_Toc164159941)

[3. DISTACCHI DALLA REPUBBLICA DI SLOVENIA 11](#_Toc164159942)

[3.1. Obblighi dei datori di lavoro 11](#_Toc164159943)

[3.1.1. Contratto di lavoro 11](#_Toc164159944)

[3.1.2. Acquisizione del certificato A1 11](#_Toc164159945)

[3.1.3. Avvisi all'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia 13](#_Toc164159946)

[3.1.4. Conservazione del rapporto di lavoro 14](#_Toc164159947)

[3.1.5. Garanzia dei diritti dei lavoratori distaccati 14](#_Toc164159948)

[3.2. Obblighi dei lavoratori distaccati 14](#_Toc164159949)

[3.2.1. Rifiuto del distacco 14](#_Toc164159950)

[3.2.2. Sistemazione di soggiorno 15](#_Toc164159951)

[3.3. Ammende e sanzioni 15](#_Toc164159952)

[3.4. Ulteriori informazioni 15](#_Toc164159953)

[4. BREXIT 16](#_Toc164159954)

[4.1. Cittadini del Regno Unito nella Repubblica di Slovenia 16](#_Toc164159955)

[4.2. Distacco dei lavoratori nel Regno Unito 16](#_Toc164159956)

[5. LEGISLAZIONE 16](#_Toc164159957)

[6. DOMANDE FREQUENTI 17](#_Toc164159958)

[6.1. Le più frequenti violazioni dei datori di lavoro 24](#_Toc164159959)

[6.2. Le più frequenti violazione dei lavoratori 26](#_Toc164159960)

[7. ISTITUZIONI COMPETENTI E GRUPPI DI INTERESSE 27](#_Toc164159961)

[7.1. Istituzioni competenti 27](#_Toc164159962)

[7.2. Gruppi di interesse 28](#_Toc164159963)

# HOME

La libera circolazione dei servizi – che, insieme alla libera circolazione delle persone, delle merci e dei capitali, è una delle quattro libertà fondamentali in base alle quali opera il mercato interno dell'UE, definita nel trattato sull’Unione europea – significa che l'impresa o il lavoratore autonomo che soddisfa le condizioni per l'esercizio di una determinata attività nel paese di origine, può esercitare tale attività in tutti i paesi dell'UE. Il datore di lavoro può mandare il suo dipendente in un altro Stato membro per svolgervi un determinato lavoro nell'ambito della prestazione di un servizio (distacco del lavoratore in un altro Stato).

##  A chi è dedicata questa pagina?

Al fine di una maggior trasparenza dei diritti e degli obblighi nella situazione di distacco dei lavoratori, la pagina web si rivolge a un pubblico interessato più ampio, essendo il testo organizzato in modo tale che i gruppi specifici (**prestatori di servizi stranieri, lavoratori, datori di lavoro, pubblici ufficiali competenti**) possano facilmente trovare le informazioni rilevanti in materia di distacco nella Repubblica di Slovenia (di seguito denominata RS) e da essa.

## Definizione del lavoratore distaccato

Ai sensi delle disposizioni della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi (Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 40/23), il lavoratore distaccato è ogni persona fisica, indipendentemente dalla sua cittadinanza, che nell'ambito della prestazione transfrontaliera dei servizi del datore di lavoro sloveno o straniero presso il quale è assunto, svolge occasionalmente o temporaneamente il suo lavoro in un altro Stato membro dell'UE.

## Modalità di distacco consentite

* distacco di lavoratori nel territorio di uno degli Stati membri per proprio conto e sotto la propria direzione, sulla base di un contratto concluso tra l'impresa che ha distaccato i lavoratori e la parte contraente destinataria dei servizi
* distacco di lavoratori in un’istituzione o impresa di proprietà del gruppo nel territorio di uno degli Stati membri dell’UE, in base a un atto simile, in caso di distacco in una società collegata;
* trasferimento temporaneo di manodopera da parte di un’impresa o un’agenzia di lavoro interinale a un’impresa utilizzatrice con sede nel territorio di un altro Stato membro.

# DISTACCHI NELLA REPUBBLICA DI SLOVENIA

Il datore di lavoro con sede nello Stato membro dell'Unione europea, nello Spazio economico europeo o nella Confederazione svizzera (di seguito anche datore di lavoro straniero) può distaccare i suoi lavoratori subordinati, ai fini della prestazione transfrontaliera del servizio, in Slovenia, alla condizione che:

* disponga del valido certificato A1 per il lavoratore distaccato corrispondente alla definizione della prestazione transfrontaliera del servizio~~,~~
* non violi le disposizioni della legislazione in materia di diritto del lavoro che si riferiscono ai diritti di lavoratori distaccati e, negli ultimi tre anni, l'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD) non abbia riscontrato più di una violazione consistente nell’ostacolare o nell’impedire l'accesso ai locali o nell'impedire lo svolgimento continuo delle operazioni di controllo ispettivo ai sensi della legge disciplinante il controllo ispettivo, per la quale gli sia stata inflitta, con decisione definitiva, un’ammenda per la violazione
* il servizio venga svolto nell'ambito delle attività per le quali il datore di lavoro straniero è registrato nel paese in cui si trova la sede, ad eccezione del caso di distacco del lavoratore in una società collegata e
* il servizio venga prestato in una delle modalità consentite, in particolare
	+ il servizio venga prestato per conto e sotto il controllo del datore di lavoro straniero, in base al contratto stipulato con il committente del servizio,
	+ il servizio venga prestato in base a un atto simile, in caso di distacco di lavoratori in un’istituzione o in una società con sede nella Repubblica di Slovenia al quale datore di lavoro straniero è legato sotto il profilo del capitale;
	+ il distacco venga effettuato nell'ambito di fornitura di manodopera all'impresa utilizzatrice con sede ovvero residenza nella Repubblica di Slovenia.

## Obblighi dei datori di lavoro

### Sicurezza sociale – acquisizione del certificato

Prima di distaccare il lavoratore, il datore di lavoro deve ottenere nello Stato membro in cui ha sede, per ciascun lavoratore distaccato, il certificato relativo alla legislazione in materia di sicurezza sociale che si applica al titolare (certificato A1) ovvero altro certificato idoneo, rilasciato ai sensi dei vigenti trattati internazionali in materia di previdenza sociale che vincolano la Repubblica di Slovenia.

###  Dichiarazione dell'inizio della prestazione del servizio

Prima dell'inizio della prestazione del servizio, il datore di lavoro straniero ha l'obbligo di presentare una dichiarazione online presso l'Istituto di collocamento della Repubblica di Slovenia (istruzioni), oppure di trasmettere una comunicazione scritta relativa all'inizio della prestazione del servizio, all'indirizzo dell’Istituto di collocamento della Repubblica di Slovenia, Rožna dolina, c. VI/7, 1000 Ljubljana. Essa deve comprendere i dati relativi a:

* denominazione sociale e sede del datore di lavoro straniero,
* nome e cognome, data di nascita, nazionalità del lavoratore distaccato e indirizzo della dimora temporanea nella Repubblica di Slovenia, se esso sia stato dichiarato dal lavoratore distaccato o se l'obbligo della dichiarazione sia previsto ai sensi della legge disciplinante la dichiarazione del soggiorno,
* nome e cognome, data di nascita della persona che, da parte del datore di lavoro straniero, è abilitata ai contatti con le autorità di controllo, compresi l'invio e la ricezione dei documenti e degli avvisi, e la notifica, ai sensi delle disposizioni della legge disciplinante il procedimento amministrativo generale
* tipo di servizio,
* denominazione della qualifica occupata dal lavoratore distaccato,
* data prevista dell’inizio e della fine della prestazione del servizio – il periodo di distacco,
* indirizzo oppure, se il servizio sarà prestato presso una località senza indirizzo, le coordinate GPS della località.

L'Istituto di collocamento della Repubblica di Slovenia rilascerà il certificato relativo all'avvenuta dichiarazione online o scritta.

Se, durante il periodo di distacco, si verificano le circostanze per le quali non è stato possibile effettuare il servizio transfrontaliero entro 12 mesi, il datore di lavoro straniero può prolungare la prestazione dei servizi per 18 mesi, alla condizione che presso l'Istituto di collocamento effettui la dichiarazione con l'avviso motivato.

Prima dell'inizio della prestazione transfrontaliera del servizio, il datore di lavoro straniero che presta servizi transfrontalieri nel settore dei trasporti internazionali, presenta o aggiorna una dichiarazione tramite un modulo standard multilingue sull'interfaccia pubblica collegata al sistema di informazione del mercato interno (IMI). La dichiarazione citata comprende i seguenti dati relativi a:

* denominazione sociale e sede del datore di lavoro straniero,
* nome e cognome, data di nascita della persona che, da parte del datore di lavoro straniero, è abilitata ai contatti con le autorità di controllo, compresi l'invio e la ricezione dei documenti e degli avvisi, e la notifica, ai sensi delle disposizioni della legge disciplinante il procedimento amministrativo generale,
* tipo di servizio,
* data prevista di inizio e fine della prestazione del servizio – periodo di distacco,
* numero di licenza della Comunità per la prestazione dei servizi di trasporto,
* nome e cognome, data di nascita, nazionalità, indirizzo di residenza e numero della patente di guida del conducente distaccato,
* data della stipulazione del contratto di lavoro con il conducente distaccato
* numero di immatricolazione del veicolo a motore.

Il conducente distaccato deve portare con sé la dichiarazione presentata in forma cartacea o elettronica per tutto il periodo di distacco.

Quale prestazione transfrontaliera di servizi nel settore dei trasporti internazionali di merci e di passeggeri si intende l'effettuazione dei trasporti di cabotaggio e dei trasporti internazionali non bilaterale, nelle modalità definite dai regolamenti 1072/2009/CE e 1073/2009/CE.

### Garanzia dei diritti

Durante il periodo di distacco nella Repubblica di Slovenia, i datori di lavoro stranieri sono obbligati a garantire ai loro lavoratori i diritti ai sensi della legislazione della Repubblica di Slovenia e delle disposizioni del contratto collettivo a seconda dell’attività, disciplinanti l'orario di lavoro, le pause e i riposi, il lavoro notturno, la durata minima delle ferie annuali, la retribuzione, la sicurezza e la salute sul lavoro, la tutela speciale dei lavoratori e la garanzia della parità di trattamento, se questo risulta più favorevole per il lavoratore.

In caso dei servizi non prestati nel settore edile è consentita la deroga relativa:

* alla garanzia della durata minima delle ferie annuali e all'ammontare dello stipendio in caso di lavori temporanei iniziati, che siano parte integrante del contratto di fornitura delle merci e che vengano effettuati dai lavoratori specializzati del fornitore, qualora questi non abbiano una durata superiore agli otto giorni lavorativi;
* alla garanzia dell'ammontare dello stipendio, se l'esecuzione del lavoro temporaneo iniziato dei lavoratori distaccati non supera un mese in un singolo anno solare.

L'entità base dei **diritti minimi dei lavoratori** suindicati, che i datori di lavoro stranieri devono rispettare nel garantire i diritti ai propri lavoratori distaccati è stabilita dalle seguenti norme:

**Relativamente alla retribuzione in base alla Legge sul salario minimo e alla Legge sui rapporti di lavoro**

La Legge sul salario minimo (Gazzetta Ufficiale della RS, n. 13/10, 92/15 in 83/18) prevede il salario minimo per il lavoro svolto a tempo pieno. Nel salario minimo non vengono incluse le indennità previste dalle leggi, dagli altri atti sublegislativi e dai contratti collettivi, né la parte dello stipendio per la prestazione per merito né il pagamento della prestazione commerciale, stabiliti dal contratto collettivo o dal contratto di lavoro.

Ai sensi delle disposizioni della Legge sui rapporti di lavoro (Gazzetta Ufficiale della RS, n. 21/13, 78/13 – rettif., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – ordinanza della Corte costit., 22/19 – ZPosS, 81/19 e 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – ordinanza della Corte costit., 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 e 136/23 – ZIUZDS) al lavoratore spettano l'indennità per anzianità di servizio e le indennità per le condizioni specifiche di lavoro, derivanti dalla suddivisione dell'orario di lavoro, nello specifico l'indennità di lavoro notturno, di lavoro straordinario, di lavoro di domenica e durante le festività previste dalla legge, mentre il contratto collettivo può prevedere le condizioni specifiche di lavoro derivanti dai carichi speciali durante il lavoro, dagli impatti ambientali negativi e dal pericolo sul lavoro e non sono comprese nella difficoltà del lavoro.

L'ammontare delle indennità è previsto dal contratto collettivo a seconda dell’attività.

L'ammontare del salario minimo nella Repubblica di Slovenia viene stabilito una volta all'anno, nello specifico nel range tra il 120% e il 140% del costo della vita minimo, tenendo conto della crescita dei prezzi al consumo, dell'evoluzione salariale, delle condizioni economiche ovvero della crescita economica e delle tendenze in materia di occupazione. L'importo del salario minimo è stabilito dal Ministro del Lavoro, previo consultazione con i partner sociali.

A partire dal gennaio 2024 il salario minimo per il lavoro a tempo pieno è di Euro 1253, 90.

**Relativamente alle ferie annuali, all’orario di lavoro, alla tutela speciale dei lavoratori e al divieto di discriminazione previsti dalla Legge sui rapporti di lavoro**

Ai sensi delle disposizioni della Legge sui rapporti di lavoro le ferie annuali in un singolo anno civico non possono essere inferiori alle quattro settimane, indipendentemente dal fatto se il lavoratore lavori a tempo pieno o a tempo parziale, il numero minimo di giorni di ferie annuali del lavoratore dipende dalla distribuzione dei giorni di lavoro nella settimana per ogni singolo lavoratore. Il lavoratore ha diritto a un giorno aggiuntivo di ferie annuali per ciascun figlio che non abbia ancora compiuto l'età di 15 anni, mentre i lavoratori anziani, gli invalidi, i lavoratori con disabilità fisica di almeno 60% o i lavoratori che si occupino della cura di un bambino che necessiti di assistenza e cura speciale ai sensi delle norme disciplinanti le prestazioni familiari, hanno diritto fino a un minimo di 3 giorni aggiuntivi di ferie annuali.

Al lavoratore a cui spetta il diritto alle ferie annuali, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l’assegno per ferie annuali pari almeno all'importo del salario minimo. Il lavoratore ha diritto soltanto a una parte proporzionale dell’assegno per ferie annuali, se ha diritto al godimento di soltanto una parte proporzionale di esse ovvero se ha stipulato il contratto di lavoro a tempo parziale.

Le disposizioni della Legge sui rapporti di lavoro disciplinano anche le questioni dell'orario di lavoro e del periodo minimo di riposo, nello specifico stabiliscono che l'orario di lavoro è composto dall'orario di lavoro effettivo (l'orario in cui il lavoratore lavora, è a disposizione del datore di lavoro e adempie agli obblighi lavorativi previsti dal contratto di lavoro) e dall'orario dedicato alla pausa alla quale il lavoratore che svolge attività lavorativa a tempo pieno ha diritto per una durata di 30 minuti. Inoltre, la legge stabilisce che l'orario di lavoro a tempo pieno non debba superare 40 ore settimanali, mentre la settimana lavorativa può avere una durata massima di 56 ore. Con la legge ovvero con il contratto collettivo si può stabilire l'orario di lavoro a tempo pieno inferiore a 40 ore settimanali, ma non meno di 36 ore settimanali, eccezion fatta per le posizioni lavorative con maggiore pericolo di infortuni o di danni alla salute.

Oltre alla pausa durante la giornata lavorativa, il lavoratore, tra un giorno lavorativo e l’altro, ha diritto ad almeno 12 ore di riposo ininterrotto nel periodo di 24 ore, e a un riposo settimanale della durata minima di 24 ore ininterrotte nel periodo di sette giorni, per quanto riguarda la durata minima del riposo settimanale si considera quale media nel periodo di 14 giorni consecutivi.

Con la Legge sui rapporti di lavoro, in caso di condizioni specifiche di lavoro e di occupazione, viene garantita una tutela speciale nel rapporto di lavoro, tra l'altro, anche per lavoratori che non hanno ancora compiuto 18 anni e per i lavoratori a cui tale tutela spetti per motivi di gravidanza o genitorialità.

Ai sensi della Legge sui rapporti di lavoro è vietata sia la discriminazione diretta che indiretta dei lavoratori – i datori di lavoro hanno l'obbligo di garantire la parità di trattamento dei lavoratori indipendentemente dalla loro nazionalità, razza, dall’origine etnica, dalla provenienza nazionale e sociale, dal sesso, dal colore della pelle, dalle condizioni di salute, dalla disabilità, dalla religione o convinzione politica, dall’età, dall’orientamento sessuale, dalla situazione familiare, dall’appartenenza sindacale, dalla situazione economica o da altra circostanza personale.

**Relativamente alla sicurezza e alla salute sul lavoro disciplinate dalla Legge sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro**

Gli aspetti fondamentali della sicurezza e della salute sul posto di lavoro sono disciplinati dalla Legge sulla sicurezza e sulla sul lugo di lavoro (Gazzetta ufficiale della RS, n. 43/11) ovvero dagli atti sublegislativi che disciplinano determinati settori o procedimenti specifici. Quali compiti fondamentali dei datori di lavoro la Legge sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro stabilisce:

* Ogni datore di lavoro deve elaborare e adottare la dichiarazione scritta relativa alla sicurezza con la quale stabilisce le modalità e le misure per garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.
* Il datore di lavoro garantisce la sicurezza e la salute sul lavoro soprattutto con le seguenti misure:
	+ affida lo svolgimento degli incarichi inerenti alla sicurezza sul lavoro al lavoratore esperto in materia, quelli in materia di tutela della salute spettano al medico accreditato;
	+ adotta le misure per garantire la protezione antincendio e l'evacuazione;
	+ informa i lavoratori dell'introduzione di eventuali nuove tecnologie e attrezzature;
	+ forma i lavoratori per il lavoro in sicurezza;
	+ fornisce ai lavoratori i dispositivi e le attrezzature per la sicurezza personale sul lavoro, garantisce le visite mediche dei lavoratori e le ispezioni periodiche dell'ambiente lavorativo e delle attrezzature.
* Il datore di lavoro prevede requisiti medici specifici per un determinato tipo di lavoro.
* Il datore di lavoro può fornire in uso ai lavoratori sostanze pericolose soltanto alla condizione che esse siano corredate dalla documentazione scritta in lingua del lavoratore.
* Il datore di lavoro deve avvisare l'Ispettorato del lavoro dell'inizio dei lavori 15 giorni prima.
* Il datore di lavoro deve immediatamente comunicare all'Ispettorato del lavoro ogni infortunio mortale, infortunio che comporti l'inabilità al lavoro, infortunio collettivo, fenomeno pericoloso o malattia professionale accertata.
* Il datore di lavoro deve consentire la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori quando vengono trattate questioni relative al lavoro in sicurezza e salute.
* Il datore di lavoro deve finanziare tutti gli atti e le misure relative al lavoro in sicurezza e salute.
* Il datore di lavoro deve tenere tutti i registri e conservare tutta la documentazione prevista dalla legge.

**Relativamente alle condizioni di fornitura di manodopera all’utilizzatore ai sensi della Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro**

Ai sensi della Legge sulla sicurezza e sulla sul lugo di lavoro (Gazzetta ufficiale della RS, n. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – ordinanza della Corte costituzionale e 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – ordinanza della Corte costituzionale e 109/23) il datore di lavoro può, per fornire manodopera all’impresa utilizzatrice, iniziare con l'esercizio di tale attività se:

* nel periodo degli ultimi due anni non gli è stata definitivamente inflitta un'ammenda per la violazione delle norme disciplinanti i rapporti di lavoro, l'assunzione e il lavoro di stranieri, la sicurezza e la salute sul lavoro, l'occupazione in nero e il mercato del lavoro;
* nel periodo degli ultimi due anni non ha avuto obblighi scaduti e non saldati derivanti dalla retribuzione lavorativa;
* nel periodo degli ultimi due anni il suo nome non è stato pubblicato sull’elenco dei soggetti all'imposta con oneri fiscali scaduti e non corrisposti o sull’elenco dei soggetti che non hanno presentato ovvero dichiarato i calcoli al fine della commisurazione delle imposte, pubblicati dall'Amministrazione fiscale della Repubblica di Slovenia e dall'Amministrazione doganale della Repubblica di Slovenia, e alla data di presentazione della domanda non ha oneri fiscali scaduti e non corrisposti;
* adempie alle condizioni del personale, organizzative, ambientali e alle altre condizioni, stabilite dettagliatamente dal Ministro del Lavoro;
* ha registrato, quale sua attività principale, l’attività di agenzie di lavoro interinale;
* presenta la garanzia bancaria per un importo minimo pari ad Euro 30.000;
* il datore di lavoro straniero la cui sede si trova negli Stati membri dell'UE, nello SEE o nella Confederazione svizzera e intende esercitare, nel territorio della Repubblica di Slovenia, l'attività di fornitura di manodopera all'utilizzatore, deve presentare la domanda per il rilascio dell'autorizzazione e per l'iscrizione nel registro presso il Ministero del Lavoro. Alla domanda deve allegare una copia del documento risalente a non più di un anno prima, in base a cui il datore di lavoro può esercitare l'attività nello Stato in cui si trova la sua sede, la traduzione autenticata di questo documento in lingua slovena, e la documentazione comprovante l'adempimento dei requisiti suindicati che non può essere ottenuta d'ufficio. L'iscrizione nel registro viene effettuata alla data in cui diviene definitiva la decisione emessa dal Ministero del Lavoro. Tale Ministero rilascia al datore di lavoro il certificato per la fornitura di manodopera. L'attività può iniziare a essere svolta alla data dell'iscrizione nel registro.

Nel garantire ai lavoratori i diritti stabiliti, il datore di lavoro straniero ha l'obbligo di osservare, oltre alle disposizioni delle norme citate, anche le disposizioni del contratto collettivo correlate a questi diritti per l'attività in cui il servizio viene prestato, qualora esso sia stipulato per il territorio dello Stato. I registro dei contratti collectivi stipulati per il territorio dello Stato è tenuto presso il Ministero del Lavoro, mentre i dati di cui i datori di lavoro necessitano per il calcolo di tutti i redditi da lavoro sulla base dei contratti collettivi più rilevanti si possono acquisire, scegliendo l'adeguato contratto collettivo, sulla pagina web della Camera di commercio della Slovenia.

### Obblighi delle autorità di controllo

Il datore di lavoro estero garantisce che, durante la prestazione transfrontaliera del servizio nella Repubblica di Slovenia, sul luogo della prestazione del servizio verrà conservata e, su richiesta dell'autorità di controllo, disponibile una copia del contratto tra il committente del servizio e il datore di lavoro straniero, ovvero un atto simile in caso di distacco nella società collegata, il certificato relativo alla dichiarazione di inizio di prestazione dei servizi, le copie dei contratti di lavoro, le copie delle buste paga, la registrazione dell'utilizzo dell'orario di lavoro, la documentazione attestante i salari pagati o le copie dei documenti equipollenti per tutti i lavoratori distaccati e anche il certificato A1. Su richiesta dell'autorità di controllo, il datore di lavoro provvede a far tradurre i suddetti documenti in lingua slovena.

Il conducente distaccato deve portare con sé e presentare, su richiesta dell'organo di controllo la dichiarazione tramite un modulo multilingue sull'interfaccia pubblica collegata al sistema informativo per il mercato interno, la lettera di vettura elettronica (e-CMR), o la lettera di vettura (CMR) ovvero adeguata documentazione comprovante i trasporti, contenente i dati di cui al terzo comma dell'articolo 8 del regolamento 1072/2009/CE e le registrazioni tachigrafiche e i codici degli Stati membri dell'UE in cui il conducente distaccato ha prestato il servizio di trasporto internazionale e di cabotaggio.

Le autorità di controllo possono richiedere i documenti citati per altri 24 mesi dalla fine della prestazione dei servizi.

##  Obblighi dei lavoratori distaccati

Gli stranieri che vengono distaccati nella Repubblica di Slovenia da parte del datore di lavoro straniero, durante il distacco devono regolarizzare il proprio soggiorno ai sensi delle disposizioni della Legge sugli stranieri (Gazzetta ufficiale della RS, n. 91/21 – testo consolidato, 95/21 –rettif. 105/22 – ZZNŠPP, 48/23 e 15/23).

### Lavoratori distaccati cittadini dei paesi membri dell'UE, dello SEE o della Confederazione svizzera

Qualora il lavoratore, che il datore di lavoro straniero manda a lavorare nella Repubblica di Slovenia, è cittadino dello Stato membro dell'UE, può soggiornare, senza dover registrarsi, nel territorio della Repubblica di Slovenia per 90 giorni dalla data dell'ingresso nello Stato. Se vuole soggiornare nel territorio della Repubblica di Slovenia per oltre 90 giorni, prima della scadenza del soggiorno consentito di 90 giorni deve registrare il proprio soggiorno presso l'unità amministrativa competente del territorio in cui soggiorna, per motivi occupazionali e lavorativi.

L'unità amministrativa rilascia al cittadino dell'UE l'attestato relativo alla domanda di rilascio del certificato di registrazione del soggiorno che gli consente il soggiorno fino al rilascio della decisione relativa alla domanda definitiva. L'unità amministrativa rilascia il certificato di registrazione del soggiorno, se il lavoratore possiede la valida carta d'identità o il passaporto e l'attestato ovvero la prova relativa allo svolgimento del lavoro. La domanda di rilascio o di rinnovo del certificato relativo alla registrazione del soggiorno del cittadino dell'UE viene presentata sul modulo 1 del Regolamento in materia di certificato relativo alla registrazione di soggiorno e al permesso di soggiorno per i cittadini dell'Unione europea e i loro familiari e i familiari dei cittadini sloveni (Gazzetta ufficiale della RS, n. 17/22, 98/23 e 129/23).

### Lavoratori distaccati cittadini di paesi terzi

Qualora il lavoratore che il datore di lavoro straniero manda a lavorare nella Repubblica di Slovenia è cittadino di uno Stato che non fa parte dell'UE, per poter entrare e soggiornare nella Repubblica di Slovenia deve precedentemente ottenere il permesso unificato per la prestazione transfrontaliera di servizi con lavoratori distaccati. La domanda per il rilascio del permesso unificato può essere presentata dallo straniero o dal suo datore di lavoro. Lo straniero deve presentare la domanda di rilascio per il primo permesso unificato presso la rappresentanza diplomatica e consolare della Repubblica di Slovenia all'estero, mentre il datore di lavoro può presentare la domanda anche presso l'unità amministrativa competente del territorio in cui si trova la sua sede o dove si presterà l'attività.

L'unità amministrativa rilascia il permesso unificato, se lo straniero soddisfa il requisito di un documento di viaggio valido e dei sufficienti mezzi di sostentamento e nello Stato dal quale viene distaccato è coperto dall’assicurazione sociale. Il permesso unificato viene emesso per il periodo dei lavori previsti nel contratto o nell'atto di distacco, per un periodo massimo di un anno con possibilità di rinnovo.

La domanda di rilascio ovvero di rinnovo del permesso unificato per la prestazione transfrontaliera dei servizi con lavoratori distaccati viene presentata sul modulo n. 15/1 che costituisce allegato al Regolamento sulle modalità di rilascio del permesso di soggiorno e del certificato relativo ai diritti del lavoratore frontaliero, sulle modalità di prelievo delle impronte digitali, sulle modalità di segnalazione della cessazione e sul prezzo della carta del permesso di soggiorno e del certificato relativo ai diritti del lavoratore transfrontaliero (Gazzetta ufficiale della RS, n. 83/21, 17/22, 98/23 in 134/23).

##  Ammende e sanzioni

1. Ai sensi dell'articolo 29 della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi:
* con l'ammenda da Euro 6.000 a Euro 60.000 viene sanzionato il datore di lavoro straniero che presti il servizio transfrontaliero nonostante l'inadempienza ai requisiti. Con l'ammenda da Euro 600 a Euro 6.000 viene sanzionato anche il responsabile.
* con l'ammenda da Euro 2.000 a Euro 20.000 viene sanzionato il datore di lavoro straniero che:
	+ prima dell'inizio della prestazione del servizio non effettui la dichiarazione del servizio, effettui una dichiarazione del servizio incompleta o non presta il servizio in conformità alla sua dichiarazione;
	+ non conservi la documentazione o non la presenti su invito dell'organo di controllo.

Con l'ammenda da Euro 200 a Euro 2.000 viene sanzionato anche il responsabile del datore di lavoro.

1. Ai sensi dell'articolo 145 della Legge sugli stranieri, con l'ammenda da Euro 800 a Euro 1.200 viene sanzionato lo straniero che soggiorni illegalmente nella Repubblica di Slovenia o soggiorni in contrasto con le finalità per le quali gli è stato rilasciato il permesso di soggiorno.
2. Ai sensi dell'articolo 217 della Legge sui rapporti lavorativi, con l'ammenda da Euro 3.000 a Euro 20.000 è sanzionato il datore di lavoro che ai lavoratori distaccati che svolgono temporaneamente il lavoro nella Repubblica di Slovenia non garantisce i diritti disciplinanti: l'orario di lavoro, le pause e i riposi, il lavoro notturno, la durata minima delle ferie annuali, lo stipendio, la sicurezza e la salute sul lavoro, la tutela speciale dei lavoratori e la garanzia dell'eguaglianza, se ciò risulti più vantaggioso per il lavoratore.
3. Ai sensi dell'articolo 177 della Legge sulla regolamentazione del mercato di lavoro ~~(~~con l'ammenda da Euro 10.000 a Euro 30.000 è punito il datore di lavoro che eserciti l'attività di fornitura di manodopera all'utilizzatore, se:
	* durante la durata dell'occupazione non garantisce al lavoratore distaccato tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro,
	* limita al lavoratore distaccato la possibilità di stipulazione del rapporto di lavoro presso l'impresa utilizzatrice dopo la scadenza della fornitura di manodopera,
	* richiede al lavoratore distaccato o dal candidato a una posizione, di svolgere il lavoro nell'ambito delle altre attività per le quali questi non è registrato, o con i lavoratori distaccati effettua i lavori che ha ottenuto in base ai contratti stipulati secondo le norme di diritto civile o
	* al lavoratore distaccato o dal candidato per una posizione chiede un pagamento o altro rimborso per il distacco presso l'utilizzatore o per la stipulazione del contratto di lavoro con l'utilizzatore.

Per la stessa violazione, con l'ammenda da Euro 5.000 ad Euro 10.000, è sanzionato il datore di lavoro per la fornitura di manodopera che comprenda al massimo dieci lavoratori, con l'ammenda di Euro 4.000 viene sanzionato anche il responsabile del datore di lavoro che fornisce la manodopera.

1. Ai sensi dell'articolo 178 della Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro, con l'ammenda da Euro 10.000 ad Euro 30.000, viene sanzionato l'utilizzatore della manodopera, se:
	* nel periodo di distacco non rispetta le norme disciplinanti i rapporti di lavoro,
	* non consente che il lavoratore distaccato venga informato dei posti di lavoro o di tipologie di lavoro vacanti presso l'utilizzatore,
	* al lavoratore distaccato non garantisce pari opportunità per l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, come è invece consentito ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore, o
	* accetta il lavoratore distaccato da un datore di lavoro che esercita l’attività di fornitura di manodopera sprovvisto di autorizzazione all'esercizio all'attività e non iscritto nel rispettivo albo o registro.

Per la stessa violazione, con l'ammenda da Euro 5.000 a Euro 10.000, è sanzionato l'utilizzatore che assume al massimo dieci lavoratori e con l'ammenda di Euro 4.000 viene sanzionato anche il responsabile dell'utilizzatore.

##  Ulteriori informazioni

**Informazioni relative all'ingresso e al soggiorno**

**Informazioni relative al controllo sul rispetto della legislazione**

**Tutte le altre informazioni**

# DISTACCHI DALLA REPUBBLICA DI SLOVENIA

Il datore di lavoro sloveno che eserciti abitualmente l'attività nella Repubblica di Slovenia e non violi le disposizioni rilevanti della legislazione in materia di diritto del lavoro relative ai diritti del lavoratore, al fine della prestazione del servizio, può distaccare il lavoratore in un altro Stato membro dell'Unione Europea, nello Spazio Economico Europeo (SEE) e nella Confederazione Svizzera, con una delle modalità consentite, nello specifico:

* il servizio viene prestato per conto e presso il nostro datore di lavoro che distacca dalla Slovenia,
* Il servizio viene prestato in base all'atto di distacco nella società collegata in un altro Stato membro,
* Il distacco viene effettuato nell'ambito della fornitura di manodopera all'utilizzatore con sede in un altro Stato membro.

## Obblighi dei datori di lavoro

### Contratto di lavoro

Il datore di lavoro può distaccare temporaneamente il lavoratore in un altro Stato membro dell'UE sulla base del contratto di lavoro. Se il contratto di lavoro non prevede la possibilità di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore devono stipulare un nuovo contratto di lavoro Se la possibilità di lavoro all'estero è già prevista dal contratto di lavoro, è consentito definire nel dettaglio le condizioni di lavoro con una clausola aggiuntiva al contratto.

Il contratto di lavoro ovvero la clausola aggiuntiva in base alla quale il lavoratore sarà distaccato deve contenere, oltre agli elementi obbligatori per legge disciplinante i rapporti di lavoro, anche le disposizioni relative a:

* la durata del lavoro all'estero,
* le festività,
* la durata minima delle ferie annuali,
* l’ammontare della retribuzione e la valuta in cui esso viene corrisposta,
* l’assicurazione complementare per i servizi sanitari all'estero,
* le altre indennità in denaro o in natura alle quali il lavoratore ha diritto per il periodo di lavoro all'estero,
* le modalità di garanzia e di esercizio dei diritti relativi alla retribuzione e alle altre indennità che, in conformità alle norme dello Stato in cui viene svolto il lavoro vengono garantite in modo diverso, ma almeno nell'entità garantita dalla legge ovvero in modo più favorevole,
* le condizioni di rientro nella Repubblica di Slovenia.

### Acquisizione del certificato A1

Prima di distaccare il lavoratore, il datore di lavoro è obbligato a ottenere per lui il certificato A1 che certifica che risultano soddisfatte le condizioni per le quali, durante lo svolgimento del lavoro in un altro Stato, per il lavoratore distaccato continuano ad applicarsi le norme in materia di previdenza sociale della Repubblica di Slovenia, essendo in questo modo esonerato dall'obbligo di provvedere all'adeguata assicurazione nello Stato in cui verrà distaccato il lavoratore.

Del rilascio del certificato A1 decide l'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia, il procedimento si differenzia in funzione alle specifiche dello svolgimento di lavoro di un singolo lavoratore.

Se il datore di lavoro intende distaccare all'estero il lavoratore che è cittadino di un paese terzo, nel procedimento di rilascio del certificato A1 è necessario tenere conto di determinate caratteristiche specifiche che si applicano in alcuni altri Stati (Regno Unito, Danimarca, Norvegia, Islanda, Liechtenstein e Confederazione svizzera). Le informazioni dettagliate si trovano nella sottosezione »Domande frequenti«.

####  Svolgimento del lavoro occasionale in un altro Stato membro dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o nella Confederazione svizzera (articolo 12 del Regolamento (CE) n. 883/2004)

La domanda di rilascio del certificato è presentata dal datore di lavoro tramite il sistema SPOT non oltre 30 giorni prima dell'inizio previsto del distacco; alla domanda si allega la copia del contratto di lavoro stipulato con il lavoratore che si intende distaccare e il contratto di prestazione del servizio ovvero l'atto di distacco.

L’Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia rilascia il certificato A1 entro e non oltre 5 giorni lavorativi, qualora siano soddisfatte le seguenti condizioni:

* il lavoratore per cui è stata presentata la domanda di rilascio del certificato A1 non possiede già il certificato A1 valido rilasciato per lo stesso periodo,
* il datore di lavoro è iscritto nel Registro commerciale della Slovenia per almeno due mesi,
* il datore di lavoro ha aperto il conto corrente registrato all'anagrafe tributaria ai sensi della legge disciplinante l'amministrazione finanziaria e questo non risulta bloccato,
* il datore di lavoro che assume tra i 5 e i 10 lavoratori dipendenti, ha almeno un lavoratore subordinato che su questa base è continuamente incluso nell’assicurazione pensioni e invalidità obbligatoria, nell'assicurazione sanitaria obbligatoria, nell'assicurazione per la tutela genitoriale e nell'assicurazione contro la disoccupazione (di seguito denominate: assicurazioni sociali obbligatorie) nella Repubblica di Slovenia per almeno sei mesi, ovvero, se la data della fondazione dell’azienda è inferiore, a partire dalla sua fondazione, oppure il datore di lavoro con oltre 10 lavoratori dipendenti, che ha almeno tre lavoratori che su questa base sono continuamente coperti dalle assicurazioni sociali obbligatorie nella Repubblica di Slovenia già da almeno sei mesi ovvero, se la data della fondazione è inferiore, a partire dalla fondazione,
* il datore di lavoro dichiara, sotto la propria responsabilità penale e civile, di esercitare abitualmente l'attività nella Repubblica di Slovenia,
* negli ultimi tre anni, l'autorità competente della Repubblica di Slovenia presso il datore di lavoro non ha accertato più di una violazione relativa alla retribuzione, all’orario di lavoro, all’occupazione in nero, alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, alla formazione dei lavoratori per il lavoro in sicurezza, alla garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e l’utilizzo dell'attrezzatura di lavoro sicura; per la quale gli è stata inflitta un'ammenda per la trasgressione con una decisione definitiva o più decisioni definitive,
* ha presentato, per gli ultimi sei mesi prima del mese della presentazione della domanda di rilascio del certificato A1 ovvero per il periodo dalla fondazione dell’azienda, se la data della sua fondazione è inferiore, a partire dalla fondazione, i calcoli della ritenuta alla fonte per i redditi da lavoro, e non ha oneri fiscali scaduti e non saldati oggetto della riscossione da parte dell'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS), superiori ad Euro 50,
* il lavoratore che sarà distaccato è continuamente incluso, per almeno trenta giorni, nel sistema di assicurazioni sociali obbligatorie nella Repubblica di Slovenia in base al lavoro a tempo pieno o nelle adeguate assicurazioni sociali in base ad un'altra legge. La condizione del lavoro a tempo pieno non si applica al lavoratore coperto dalle assicurazioni sociali obbligatorie della Repubblica di Slovenia sulla base del lavoro a tempo parziale, se il suo orario di lavoro è stato ridotto ai sensi delle norme in materia di assicurazione pensioni e invalidità o di protezione genitoriale o se è assunto alle dipendenze del datore di lavoro che intende distaccarlo a tempo parziale ovvero a tempo ridotto per almeno sei mesi.

####  Svolgimento abituale del lavoro in uno o più Stati membri dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o nella Confederazione svizzera

Se nell'ambito del rapporto di lavoro con il datore di lavoro sloveno, il lavoratore dipendente svolge di norma un'attività lavorativa in due o più Stati, è possibile ottenere il certificato A1 valido in più Stati. La domanda e il procedimento si differenziano in funzione della tipologia del lavoro che il lavoratore svolgerà nell'ambito del distacco.

Al fine dell'ottenimento del certificato A1, il datore di lavoro o il lavoratore autonomo con sede nella Repubblica di Slovenia, in caso di svolgimento dei lavori dell'attività di assemblaggio, di assistenza tecnica o di trasporti su strada, può presentare la sua domanda tramite il portale statale web per il supporto agli operatori commerciali SPOT non oltre 30 giorni prima dell'inizio della prestazione del servizio. Alla domanda è necessario allegare il contratto di lavoro con eventuali clausole aggiuntive che si riferiscono allo svolgimento dell'attività lavorativa all'estero.

L'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia rilascia il certificato A1 entro e non oltre 5 giorni lavorativi, se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

* la persona per la quale è stata presentata la domanda di rilascio del certificato A1 ha la residenza o la dimora nella Repubblica di Slovenia, se il lavoratore distaccato l'ha registrata ai sensi della legge disciplinante la registrazione del soggiorno e ha provveduto al soggiorno legale nella Repubblica di Slovenia ai sensi dell'ottavo comma dell'articolo 6 di questa legge, qualora si tratti di un cittadino di un paese terzo,
* la persona per la quale è stata presentata la domanda di rilascio del certificato A1 non possiede già il certificato A1 valido che coincida interamente o parzialmente con il periodo riportato sulla domanda per il certificato A1,
* il datore di lavoro dichiara, sotto la propria responsabilità penale e civile, che la persona per la quale è stata presentata la domanda di rilascio del certificato A1, nel periodo per il quale si rilascia il certificato A1, svolgerà abitualmente il lavoro ovvero l'attività lavorativa autonoma prevedibilmente in almeno due Stati membri dell'Unione europea,
* il datore di lavoro esercita l'attività nella Repubblica di Slovenia,
* il datore di datore non viola disposizioni più rilevanti in materia di diritto del lavoro che si riferiscono ai diritti del lavoratore,
* se negli ultimi 12 mesi al datore di lavoro non è stato cancellato il certificato A1 ai sensi del punto 1, 2, 3 e 4 del secondo comma dell'articolo 12 ovvero non è stato annullato in base al punto 3 del terzo comma dell'articolo 12 di questa legge

### Avvisi all'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia

In seguito all'ottenimento del certificato A1, il datore di lavoro ha l'obbligo di avvisare l'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia di tutte le variazioni che si verificano durante il periodo del distacco, specialmente se il distacco non è stato realizzato o è cessato in anticipo.

Nel periodo di validità del certificato A1 il richiedente deve, entro e non oltre cinque giorni lavorativi, avvisare l'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia di tutte le variazioni che si verificano durante il periodo del distacco e che si riferiscono ai dati del certificato A1, soprattutto se il distacco non è stato realizzato o è stato concluso prima della data prefissata.

Nel periodo di sei mesi dalla scadenza di validità del certificato A1, il richiedente può avvisare l'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia (ZZZS) che l'inizio del distacco è avvenuto successivamente alla data di inizio di validità del certificato A1 rilasciato, che il distacco è cessato in anticipo o che il distacco non è stato affatto realizzato. In base all'avviso del richiedente, l'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia (ZZZS) può modificare il periodo di validità del certificato A1.

### Conservazione del rapporto di lavoro

Per l’intera durata del distacco tra il datore di lavoro e il lavoratore distaccato deve sussistere il rapporto di lavoro, con una particolare attenzione allo svolgimento del lavoro del lavoratore nell'ambito del processo lavorativo organizzato dal datore di lavoro, secondo le sue istruzioni e sotto la sua sorveglianza. L'eccezione relativa all'inserimento nel processo lavorativo organizzato dal datore di lavoro secondo le sue istruzioni e sotto la sua sorveglianza, sono i distacchi da parte dei datori di lavoro per la fornitura di manodopera a un altro utilizzatore (le cosiddette agenzie interinali per la somministrazione di manodopera), in conformità alle disposizioni della legge disciplinante i rapporti di lavoro.

### Garanzia dei diritti dei lavoratori distaccati

Se è più vantaggioso per il lavoratore, i datori di lavoro devono rispettare le disposizioni delle norme in vigore e dei rispettivi contratti collettivi dichiarati universalmente applicabili nello Stato in cui i lavoratori saranno inviati, per la garanzia dei diritti di lavoratori distaccati relativi a:

* l'ammontare dello stipendio, incluso il merito e le indennità,
* la durata delle ferie annuali e l'importo dell’assegno di ferie annuali,
* l'orario di lavoro, le pause e i riposi,
* la tutela dei lavoratori per la gravidanza o la genitorialità e la tutela dei lavoratori che non hanno ancora compiuto 18 anni,
* il divieto di discriminazione,
* la sicurezza e la salute sul lavoro e
* le condizioni di fornitura di manodopera all'utilizzatore.

per informazioni relative all’entità dei diritti e in quale modo i diritti citati sono disciplinati nella normativa nazionale degli altri Stati e relative agli altri obblighi che in queste circostanze vengono prescritti dagli Stati, i datori di lavoro possono rivolgersi alle autorità competenti dello Stato in cui i lavoratori verranno distaccati.

##  Obblighi dei lavoratori distaccati

### Rifiuto del distacco

Se il contratto in vigore del lavoratore prevede il lavoro all'estero, il lavoratore può rifiutare il distacco soltanto qualora sussistano i motivi quali:

* la gravidanza,
* la cura del figlio che non ha ancora compiuto sette anni di età,
* l'educazione e l'accudimento del figlio che non ha ancora compiuto 15 anni di età, se il lavoratore vive da solo con il figlio e provvede alla sua educazione e alla cura,
* l'invalidità,
* i motivi di salute,
* gli altri motivi stabiliti dal contratto di lavoro ovvero dal contratto collettivo che impegna direttamente il datore di lavoro.

### Sistemazione di soggiorno

I lavoratori distaccati devono provvedere al proprio soggiorno nello Stato membro dell'UE in cui saranno distaccati ai sensi delle norme nazionali dello Stato membro dell'UE in cui verrà svolto il lavoro. Per le informazioni relative alle procedure previste a tal fine, è necessario rivolgersi alle autorità competenti dello Stato in cui verranno distaccati i lavoratori.

##  Ammende e sanzioni

Ai sensi dell'articolo 217 a) della Legge sui rapporti lavorativi, con l'ammenda da Euro 1.500 a Euro 4.000 viene sanzionato il datore di lavoro che, dopo la cessazione dello svolgimento di lavoro all'estero, non garantisce al lavoratore il rientro in Slovenia. Per la stessa trasgressione, con l'ammenda da Euro 300 a Euro 2.000, viene sanzionato il datore di lavoro più piccolo – persona giuridica, imprenditore autonomo o individuo che svolge l'attività autonomamente.

Ai sensi dell'articolo 177 della Legge sulla regolamentazione del mercato, con l'ammenda da Euro 10.000 a Euro 30.000, viene sanzionato il datore di lavoro che esercita l'attività di fornitura di manodopera all'utilizzatore, se:

* durante la durata dell'occupazione non garantisce al lavoratore distaccato i diritti derivanti dal rapporto di lavoro,
* limita al lavoratore distaccato la possibilità della stipulazione del rapporto di lavoro presso l'utilizzatore dopo la scadenza della fornitura di manodopera,
* chiede al lavoratore distaccato di svolgere il lavoro nell'ambito di attività differenti da quelle per le quali è registrato, o con i lavoratori distaccati svolge i lavori che ha ottenuto in base ai contratti stipulati ai sensi delle norme di diritto civile, oppure
* al lavoratore o al candidato a una posizione lavorativa chiede un pagamento o altro rimborso per il distacco presso l'utilizzatore o per la stipulazione del contratto di lavoro con l'utilizzatore.

Per la stessa trasgressione, con l'ammenda da Euro 5.000 a Euro 10.000, viene sanzionato il datore di lavoro per la fornitura di manodopera che comprenda al massimo di dieci lavoratori, con l'ammenda di Euro 4.000 viene sanzionato anche il responsabile del datore di lavoro per la fornitura di manodopera.

##  Ulteriori informazioni

**Contatti delle autorità competenti per la fornitura delle informazioni relative agli obblighi vigenti nei singoli Stati**

**Trattamento fiscale dei redditi dei lavoratori distaccati**

**Ulteriori informazioni aggiuntive relative alla previdenza sociale dei lavoratori distaccati**

**Ulteriori informazioni relative alla procedura di acquisizione dei certificati A1**

**Ulteriori informazioni aggiuntive relative al calcolo delle retribuzioni**

**Verifica di validità del certificato A1**

# BREXIT

## Cittadini del Regno Unito nella Repubblica di Slovenia

I cittadini del Regno Unito e i loro familiari che soggiornavano e lavoravano legalmente nella Repubblica di Slovenia alla data del 31/12/2020 e che intendono soggiornare e lavorare nella Repubblica di Slovenia anche dopo il 01/01/2021, conservano nel mercato del lavoro sloveno lo stesso status che veniva loro garantito dall'Accordo sul recesso del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dall'Unione europea e dalla Comunità europea dell'energia atomica. Ciò significa che i diritti dei lavoratori e dei loro familiari rimangono invariati e nella Repubblica di Slovenia possono soggiornare e lavorare alle stesse condizioni come previsto dalla Legge sugli stranieri.

Il diritto al libero accesso al mercato del lavoro sloveno per i cittadini del Regno Unito è previsto dall'articolo 5 della Legge sull'occupazione, sull'auto-occupazione e sul lavoro degli stranieri

## Distacco dei lavoratori nel Regno Unito

L'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 444, del 31/12/2020 (di seguito denominato: Accordo). Sulla base della reciprocità l'Accordo si applica temporaneamente a partire dal 1 gennaio 2021. Maggiori informazioni sul link.

In base all'Accordo, anche nella relazione con il Regno Unito, il richiedente può ottenere il certificato di conservazione dell’assicurazione sociale per il periodo dello svolgimento del lavoro da parte del lavoratore distaccato all’estero (cioè il certificato A1). Il protocollo stabilisce le condizioni per l'ottenimento di questo certificato. Nei rapporti con il Regno Unito in questa parte non vengono più applicate le norme europee (Regolamento (CE) 883/2004, Regolamento (CE) 987/2009). Per i lavoratori distaccati nel Regno Unito non si applica altrettanto la Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi. Il documento »certificato A1« può essere applicato fino all’introduzione di un nuovo modulo relativo al Regno Unito.

I richiedenti che dopo il 01/01/2021 hanno compilato il questionario per il lavoro nel paese terzo (Regno Unito) e l'hanno presentato all'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Repubblica di Slovenia (ZZZS), possono inoltrare la domanda per il rilascio del »certificato A1« retrodatato (cioè con il periodo di distacco a partire dal 01/01/2021), mentre l'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Repubblica di Slovenia (ZZZS) può rilasciare loro il »certificato A1«. Il richiedente deve provvedere personalmente alla registrazione e alla cancellazione dell'assicurazione della persona in questione sulla base assicurativa corretta. Le ulteriori informazioni relative al rilascio dei certificati A1 si possono consultare qui.

# LEGISLAZIONE

L'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi con i lavoratori distaccati tra gli Stati membri dell'Unione europea/dello Spazio economico europeo è legato alle basi giuridiche internazionali e nazionali che disciplinano i diritti e gli obblighi fondamentali delle parti coinvolte.

La normativa internazionale per l'ambito UE/SEE può essere suddivisa in due complessi di basi giuridiche che disciplinano il settore del distacco dei lavoratori.

* **Il primo complesso di norme** disciplina il procedimento stesso di prestazione dei servizi, la garanzia degli standard minimi che i prestatori di servizi devono garantire ai loro lavoratori distaccati, la sorveglianza e la collaborazione tra gli organi di controllo e l'accesso alle informazioni chiave. Per il primo complesso di norme, sono rilevanti soprattutto quattro documenti:
	+ Direttiva 96/71/CE – Prevede l'elenco delle condizioni di lavoro fondamentali che devono essere garantite ai lavoratori che vengono distaccati all’estero dai loro datori di lavoro, nel paese in cui vengono distaccati (paese ospite). Il suo scopo è di garantire la protezione dei lavoratori e la parità di condizioni concorrenziali per i prestatori di servizi.
	+ Direttiva 2014/67/UE – Tratta le questioni quali la violazione delle norme in materia di distacco e l'elusione di queste norme, la corresponsabilità nei subcontratti a catena e lo scambio di informazioni tra gli Stati membri dell'UE.
	+ Direttiva 2018/957/UE – Stabilisce le norme relative alle condizioni di lavoro, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori distaccati e si impegna a garantire le giuste retribuzioni e la parità di condizioni per le imprese che distaccano i lavoratori e le imprese locali nel paese ospitante, mantenendo il principio della libera circolazione dei servizi).
	+ Direttiva 2020/1057/UE – Stabilisce le norme speciali per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada e l'applicazione efficiente di queste norme. Fornisce le norme che sono più adatte alla natura di lavoro caratterizzata dall’elevato grado di mobilità nel settore del trasporto su strada. Il suo scopo è di eliminare le divergenze tra l'interpretazione, l'applicazione e l'attuazione delle norme di distacco dei lavoratori nel settore dei trasporti su strada negli Stati membri dell'UE.
* **Il secondo complesso di norme** stabilisce le norme di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, in base alle quali i diritti acquisiti nell'ambito della sicurezza sociale si mantengono anche in caso di lavoro o di trasferimento in un altro Stato membro. Queste norme limitano il lavoro del lavoratore distaccato anche dal punto di vista temporale. In quest’ambito risultano rilevanti:
	+ Regolamento 883/2004/CE,
	+ Regolamento 987/2009/CE e
	+ Regolamento 1231/2010/UE (si riferisce ai cittadini di paesi terzi).

La norma nazionale fondamentale in materia di prestazione transfrontaliera di servizi e in questo ambito del distacco dei lavoratori è la Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi ~~(Gazzetta ufficiale della RS, n. 10/17)~~, che stabilisce le condizioni alle quali le persone giuridiche e fisiche, registrate per l'esercizio dell'attività con sede nella Repubblica di Slovenia, prestano temporaneamente i servizi in un altro Stato membro dell'Unione europea (di seguito denominato: Stato membro dell'UE) e le condizioni alle quali le persone giuridiche e fisiche, registrate per l'esercizio dell'attività con sede in un altro Stato membro dell'UE, prestano temporaneamente i servizi nella Repubblica di Slovenia. Le disposizioni di questa legge si applicano anche alla prestazione transfrontaliera di servizi negli Stati membri dell'Associazione europea di libero scambio (Islanda, Norvegia, Liechtenstein, Svizzera) o da questi paesi.

# DOMANDE FREQUENTI

**Una società slovena recluta un'altra società slovena affinché questa svolga, per conto suo, l'attività lavorativa in Austria. Chi si deve indicare, quale committente nella domanda di rilascio del certificato A1, in considerazione del fatto che entrambe le società hanno sede in Slovenia?**

Nella domanda di rilascio del certificato A1 indicate quale committente la società slovena che vi ha incaricato per lo svolgimento dell'operazione.

**In un giorno l'addetto all’assistenza tecnica sloveno visita tre clienti in Austria. È possibile ottenere il certificato A1 per questa data con l'indicazione di tutte le parti visitate (sia ai sensi dell'articolo 12 che all'articolo 13 del Regolamento 883/2004)? Gli austriaci lo richiedono.**

Ai sensi dell'articolo 9 della Legge di prestazione transfrontaliera di servizi potete chiedere il rilascio del certificato A1 allo scopo dello svolgimento dell'attività lavorativa transfrontaliera in almeno due Stati membri dell'UE~~.~~

**Ho qualche garanzia che i paesi ospitanti accetteranno il certificato A1?**

Per l'accettazione o il rifiuto dei moduli A1 rilasciati dall'autorità competente slovena non sono competenti le autorità di controllo straniere. In caso di dubbio possono avvisare l’Istituto per l’assicurazione sociale della Slovenia (ZZZS), che in questo caso verificherà nuovamente le condizioni alle quali è stato rilasciato il certificato A1.

**L'individuo è distaccato per svolgere l'attività lavorativa presso la società collegata in Svizzera per un anno, per cui ottiene anche il modulo A1 ai sensi dell'articolo 12 del regolamento 883/2004. Lì, egli svolge il lavoro presso il centro regionale di audit interno delle società del gruppo, dove studia l'audit interno – in questo ambito con il collega svizzero si reca anche nelle altre sedi, cioè nelle società collegate negli Stati Uniti d'America, Svizzera, Austria, Italia. Il servizio di audit interno viene addebitato alle società collegate. In base alle interpretazioni odierne ciò sia affatto possibile? E, in caso affermativo, quale modulo A1 dovrebbe ottenere l'individuo?**

Ai sensi del certificato A1 rilasciato ai sensi della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi è possibile svolgere l'attività lavorativa esclusivamente in una località.

Sulla base della vostra descrizione, nella fattispecie proporremo la valutazione della possibilità di ottenimento del certificato A1 ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (CE) n. 883/2004 per lo svolgimento dell’attività lavorativa del lavoratore nelle società collegate in Svizzera, Austria e Italia, mentre per lo svolgimento del lavoro del lavoratore in America bisognerebbe stipulare un’adeguata assicurazione commerciale nel rispetto delle norme degli Stati Uniti.

**Considerato che la Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi non si applica per paesi terzi, come si distingue tra il viaggio di lavoro e il distacco?**

Nel distinguere tra il viaggio di lavoro e il distacco, il luogo della prestazione dell'attività lavorativa all'estero (UE, paesi terzi) non costituisce una circostanza rilevante.

**Il lavoratore dipendente della società slovena in Austria dove negozia la vendita dei prodotti alla società X in Austria. Alla riunione convengono il prezzo contrattuale e le condizioni del contratto di vendita, mentre il contratto di vendita stesso viene firmato in un secondo momento e inviato per posta. I prodotti vengono forniti successivamente, in base all'ordine della società X. La riunione citata si considera come viaggio di lavoro o come distacco? Ai sensi del chiarimento del Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari sociali e delle Pari opportunità (MDDSZ), la riunione non sarà addebitata alla Società X, il committente del servizio non c'è, la questione relativa alla concorrenza sul rimane aperta.**

Il chiarimento del Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari sociali e delle Pari opportunità (MDDSZ) per distinguere tra l'istituto del viaggio di lavoro e del distacco ha carattere indicativo e a questo proposito va evidenziato che nella prassi, le circostanze dei singoli casi vanno esaminate integralmente.

In subordine, si chiarisce che, in base alle circostanze descritte, si conclude che nella fattispecie si tratta del viaggio di lavoro – poiché il lavoro del lavoratore in questo caso non fa parte delle attività registrate dall'impresa, l'impresa che invia il lavoratore è il fruitore finale del lavoro svolto e non riceverà il pagamento direttamente per il lavoro svolto, inoltre il lavoro svolto dal lavoratore subordinato non costituisce concorrenza per le altre società sul mercato.

**Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute (ad esempio: il biglietto aereo, trasporti pubblici, carburante per la propria vettura) in relazione al distacco all'estero, come vengono calcolate correttamente tali spese?**

Sia in caso di invio al viaggio di lavoro che di distacco all'estero, il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute durante lo svolgimento dei determinati lavori e compiti derivanti dal rapporto di lavoro, dato che in entrambi i casi si tratta dell'esercizio dei diritti e degli obblighi del rapporto di lavoro.

L'articolo 130 della Legge sui rapporti di lavoro stabilisce il diritto generale dei lavoratori al rimborso delle spese relative al lavoro, mentre le modalità di adempimento e le condizioni più dettagliate per l'esercizio di questo diritto vengono definite nei contratti collettivi e negli atti generali del datore di lavoro. In questo caso, oltre al regolamento giuridico in materia di diritto del lavoro generale, è necessario verificare anche come le questioni siano disciplinate nel contratto collettivo che vincola il datore di lavoro. Le eventuali domande correlate all'interpretazione dei contratti collettivi vengono indirizzate alla Commissione competente per l'interpretazione del contratto collettivo, costituita al fine della sua interpretazione. Le interpretazioni dei contratti collettivi già adottate, fornite da parte della Commissione per l'interpretazione, sono pubblicate sulle Gazzette ufficiali.

**Nella fattispecie si tratta del distacco o del viaggio di lavoro?**

Secondo la valutazione, nel caso di specie è necessario applicare l'istituto di viaggio di lavoro, ribadendo che l'applicazione di un singolo istituto va individuata caso per caso in base alla valutazione completa delle circostanze di un singolo caso. Alla luce della regolamentazione e della giurisprudenza rilevante si ritiene che, dal punto di vista del diritto del lavoro, l'elemento temporale non è un criterio distintivo rilevante, ma è necessario prendere in considerazione il contenuto dell’attività lavorativa. A questo proposito è possibile basarsi sui criteri riportati sotto, ribadendo che essi sono elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo.

In considerazione del fatto che il lavoro dei lavoratori all'estero è assoggettato al controllo da parte dello Stato in cui il lavoro viene svolto, per ottenere una risposta affidabile vi proponiamo di rivolgervi, in caso di dubbio su quale istituto applicare, alle autorità competenti del paese ospitante.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CRITERIO** | **DISTACCO** | **VIAGGIO DI LAVORO** |
| Tipo di lavoro del lavoratore | Il lavoro viene svolto come prestazione transfrontaliera del servizio nell'ambito dell'attività stabilita dallo statuto o dal contratto sociale della società | Il lavoro è necessario per la sussistenza e l'esercizio dell'attività della società, ma non rappresenta una prestazione diretta del servizio della società nell'ambito dell'attività prevista dallo statuto o dal contratto sociale della società |
| Fruitore finale del servizio | Committente del servizio | Datore di lavoro |
| Ricavo del datore di lavoro  | Per il lavoro svolto dal lavoratore il datore di lavoro attende il pagamento diretto convenuto nel contratto | Il datore di lavoro non attende direttamente il pagamento per il lavoro svolto dal lavoratore |
| Mercato dell'altro Stato | La società entra direttamente nel mercato di un altro Stato in concorrenza con altre società in questo mercato | La società non entra direttamente nel mercato dell'altro Stato e non è in concorrenza con altre società in questo mercato |

*ESEMPIO:*

DISTACCO: La società registrata nella RS per l'attività edilizia, stipula il contratto relativo all'esecuzioni dei lavori edili di completamento nella costruzione dell'edificio in Austria. A tale fine il lavoratore dipendente della società in oggetto in Austria svolge il lavoro di piastrellista.

* Il lavoratore svolge il lavoro nell'ambito dell'attività registrata dal datore di lavoro.
* Il lavoratore svolge il lavoro nell'ambito del servizio stabilito contrattualmente, per la cui esecuzione il suo datore di lavoro attende il pagamento.
* La società per la quale il lavoratore svolge il lavoro entra nel mercato del lavoro AT e rappresenta la concorrenza alle altre imprese esercenti la stessa attività.

VIAGGIO DI LAVORO: La società è registrata per l'attività edilizia, vuole stipulare il controllo relativo all'esecuzione dei lavori edili di completamento relativi alla costruzione dell'edificio. A questo scopo il lavoratore dipendente della società in oggetto in Austria negozia la stipulazione del contratto.

* Il lavoratore svolge il lavoro necessario per lo svolgimento dell'attività della società che però non rappresenta una prestazione dell'attività diretta.
* Il fruitore finale del lavoro effettuato dal lavoratore è il suo datore di lavoro che, per il lavoro svolto dal lavoratore, non riceverà il pagamento p.
* La società per la quale il lavoratore svolge il lavoro non entra nel mercato del lavoro AT e non rappresenta neppure la concorrenza per le altre imprese esercenti la stessa attività.

**In quale caso tra un distacco e l’altro è necessaria un'interruzione intermedia?**

La Delibera A2 della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale stabilisce, al punto 3(c), che dopo la conclusione del distacco non è possibile approvare un nuovo periodo di distacco dello stesso lavoratore da parte della stessa impresa nello stesso paese di destinazione, finché non decorrano almeno due mesi. Quanto citato significa che, finito il distacco di 24 mesi in uno Stato membro, di norma il lavoratore può essere immediatamente distaccato da parte della stessa impresa in un altro Stato membro, mentre può essere distaccato nello stesso Stato membro solo decorsi due mesi.

**Il luogo di svolgimento del lavoro deve essere precisamente stabilito dal contratto di lavoro o è possibile stabilirlo con la clausola aggiuntiva al contratto di lavoro?**

La condizione fondamentale per il distacco del lavoratore all'estero ai sensi della Legge sui rapporti di lavoro è che l'obbligo ovvero la possibilità di svolgere temporaneamente il lavoro all'estero sia stabilita dal contratto di lavoro. Se il contratto non prevede una tale disposizione, ai sensi del terzo comma dell'articolo 208, per il lavoro temporaneo all'estero è necessario stipulare un nuovo contratto di lavoro.

Il luogo di svolgimento del lavoro può risultare ovvero è determinabile (ad esempio: determinazione della regione, dello Stato ecc.) già nel contratto di lavoro che prevede la possibilità di lavoro all'estero. Poi, insieme agli altri contenuti di cui all'articolo 209 della Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1), viene definito nel dettaglio nella clausola aggiuntiva al contratto di lavoro, prima dell'effettivo distacco del lavoratore all'estero.

**Quando parliamo di un distacco lungo del lavoratore all'estero?**

La legislazione in materia di diritto del lavoro non distingue tra i distacchi brevi e lunghi, ovvero non conosce la distinzione dei distacchi secondo l'elemento temporale.

**Nel periodo del lavoro all'estero, al lavoratore distaccato all'estero deve essere garantito il giorno libero per la data della festa nazionale slovena che è prevista come giorno libero?**

Il lavoratore e il datore di lavoro hanno la possibilità di convenire, per quanto riguarda le festività, sia il festeggiamento delle feste del paese ospitante che il festeggiamento delle feste dello Stato dal quale il lavoratore proviene, è possibile convenire entrambe le cose.

**Il tempo di viaggio all'estero nel caso del distacco all’estero viene incluso nell'orario di lavoro?**

Quale orario di lavoro effettivo ai sensi della legislazione nazionale ovvero del secondo comma dell'articolo 142 della Legge sui rapporti di lavoro, non viene considerato soltanto lo svolgimento di lavoro effettivo, ma anche ogni altro periodo temporale in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e adempie ai suoi obblighi previsti dal contratto di lavoro. La Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) non prevede precisamente quali siano tali periodi.

**Le norme di quale Stato vengono osservate nello stabilire la durata dell'orario di lavoro del lavoratore distaccato?**

Il contratto di lavoro per lo svolgimento del lavoro all'estero deve contenere, oltre agli elementi essenziali previsti dall'articolo 31 della Legge sui rapporti di lavoro, anche i diritti e gli obblighi specifici per il lavoro al di fuori del paese di origine.

Gli standard minimi relativi all'orario di lavoro massimo sono armonizzati in base alle direttive che trattano un singolo settore. Come una determinata direttiva viene recepita nel diritto interno di un singolo Stato membro è una questione riguardante questo Stato membro e il suo ordinamento interno.

Si indica, a titolo esemplificativo, che la Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) ha recepito la Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L, n. 18 del 21/01/1997), dal punto di vista della regolamentazione dei diritti del lavoro per i lavoratori distaccati nella Repubblica di Slovenia, nell'articolo 210 della Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1). Questo articolo stabilisce l'entità dei diritti che il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati nella Repubblica di Slovenia secondo il diritto sloveno, se questo risulta più favorevole per loro. Si tratta dei diritti secondo le norme e le disposizioni del contratto collettivo a livello di attività disciplinanti il tempo libero, le pause e i riposi, il lavoro notturno, la durata minima delle ferie annuali, la retribuzione, la sicurezza e la salute sul lavoro, la tutela speciale dei lavoratori e la garanzia della parità di trattamento. L'articolo definisce infatti anche determinate eccezioni (cfr. terzo, quarto e quinto comma dell'articolo 210 della Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1).

Come già indicato in precedenza, il fatto di tale recepimento sia disciplinato negli altri Stati membri, va verificato nella legislazione dello Stato membro in cui si vuole distaccare i lavoratori.

**Durante il distacco è necessario tenere in considerazione i contratti collettivi degli Stati in cui sono distaccati i lavoratori per svolgervi il lavoro temporaneo?**

Dal terzo comma dell'articolo 6 della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi risulta che, durante il distacco, al lavoratore vanno garantiti i diritti ai sensi delle disposizioni della legge o di un’altra norma e del contratto collettivo o degli altri atti generalmente validi o con validità a livello dell'attività che nel paese di destinazione disciplinano l'orario di lavoro, le pause e i riposi, il lavoro notturno, la durata minima delle ferie annuali, la retribuzione, la sicurezza e la salute sul lavoro, la tutela speciale dei lavoratori e la garanzia della parità di trattamento se ciò risulti più favorevole al lavoratore.

Le condizioni che il datore di lavoro è obbligato a garantire, dipendono quindi dallo Stato in cui i lavoratori sono distaccati. Qualora nel paese di destinazione le condizioni sopraccitate risultino meno favorevoli al lavoratore, si applicano le condizioni previste dalla legislazione della Repubblica di Slovenia

**Per la prestazione dei servizi transfrontalieri il datore di lavoro può distaccare il lavoratore con il quale ha stipulato il contratto d’opera (contratto di collaborazione)?**

L'impresa può distaccare soltanto il lavoratore con cui ha stipulato il rapporto di lavoro ed è incluso per almeno 30 giorni nelle assicurazioni sociali obbligatorie nella Repubblica di Slovenia.

**I lavoratori possono essere distaccati in un altro Stato membro dell'UE, dove con l'attrezzatura del committente e sotto la sua direzione presteranno il servizio per il quale è registrata l'impresa?**

Ai sensi dell'articolo 4 della Legge sui rapporti di lavoro, il rapporto di lavoro tra il lavoratore e il datore di lavoro, in cui il lavoratore si inserisce volontariamente nel processo lavorativo ben organizzato dal datore di lavoro, svolgendo in esso, in cambio della retribuzione, personalmente e continuativamente il lavoro secondo le istruzioni e sotto la sorveglianza del datore di lavoro. Dall'articolo 1(4) della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi emerge che, nell'ambito del distacco, il lavoratore può svolgere il lavoro, basato sul contratto con il committente del servizio, soltanto sotto la direzione del datore di lavoro.

Alla luce di quanto esposto, in base allo svolgimento del lavoro nelle circostanze descritte si potrebbe dedurre che il rapporto di lavoro di fatto non sussiste più e che il lavoratore è lasciato al committente, il che risulta illecito.

ESEMPIO: L'impresa ha un’attività registrata di montaggio, di posa in opera di infissi o di saldatura, ma non dispone di proprie attrezzature, inviando i lavoratori nelle imprese con cui ha stipulato il contratto di collaborazione commerciale. In questo modo evade non soltanto la legislazione in materia di diritto del lavoro vigente, ma anche la direttiva dell'UE, secondo la quale durante il lavoro presso il datore di lavoro ogni lavoratore ha diritto alla parità di retribuzione e di indennità.

**Quali norme si applicano per i lavoratori nel trasporto internazionale su strada?**

Per il distacco dei lavoratori nei trasporti internazionali su strada, la legislazione europea prevede l'ottenimento del certificato A1 ai sensi dell'articolo 13 del regolamento 883/2004. La domanda per l'ottenimento del certificato A1 è presentata dal datore di lavoro tramite il portale statale per le imprese e gli imprenditori SPOT. Il datore di lavoro straniero oppure il conducente straniero, prima di iniziare la prestazione del servizio, presenta o aggiorna una dichiarazione relativa al distacco tramite un modulo multilingue sull'interfaccia pubblica collegata al sistema IM e la fornisce al conducente distaccato. Oltre alla suddetta dichiarazione il conducente dovrà portare con sé anche il certificato A1 valido, la lettera di vettura elettronica (eCRM) o la lettera di vettura (CRM) e le registrazioni tachigrafiche con codice degli Stati membri dell'UE in cui ha effettuato i servizi di trasporto internazionale o cabotaggio.

**In occasione del distacco del lavoratore all'estero il datore di lavoro deve registrare la modifica della base assicurativa all'Istituto per l'assicurazione sociale della Slovenia (ZZZS)?**

Dal 01/01/2024 la base assicurativa speciale (002) per i lavoratori distaccati è stata abolita, di conseguenza l'Istituto per l'assicurazione sociale della Slovenia (ZZZS) non effettua d'ufficio le modifiche delle basi assicurative.

**Nel procedimento di ottenimento del certificato A1 il contratto di prestazione dei servizi può essere presentato in lingua straniera?**

Sì. La traduzione in lingua slovena viene presentata soltanto su richiesta dell'autorità di controllo.

**Abbiamo l'intenzione di distaccare in Germania i lavoratori tra i quali ci sono alcuni cittadini della Bosnia ed Erzegovina che in Slovenia sono dotati di validi permessi di soggiorno e di lavoro. Per questi lavoratori è necessario provvedere a qualche altro documento aggiuntivo oltre a quelli da fornire per i lavoratori che sono cittadini sloveni?**

Dal punto di vista del lavoro in un altro Stato membro dell'UE, la cittadinanza del lavoratore distaccato non è una circostanza rilevante, ha però rilevanza dal punto di vista dell'ingresso e del soggiorno in un altro Stato membro dell'UE. Considerato che le condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi sono di competenza di un singolo Stato, relativamente alle condizioni è necessario informarsi presso le autorità competenti del paese ospitante.

Nella fattispecie, per l'ingresso e il soggiorno di un cittadino di un paese terzo nell'ambito della prestazione transfrontaliera dei servizi dell'impresa slovena aggiungiamo che è necessario ottenere il cosiddetto »Vander Elst«. Le informazioni dettagliate come ottenere questo visto si possono consultare sulla pagina web dell'ambasciata tedesca di Ljubljana.

**Sono un imprenditore autonomo e vorrei sapere se, in qualità di subappaltatore di un'altra impresa slovena, posso prestare, insieme ad essa, l'attività lavorativa in Austria?**

Sì, consigliando però una netta separazione del lavoro tra voi ovvero i vostri lavoratori e i lavoratori dell'appaltatore principale, compreso l’utilizzo delle attrezzature.

**Per potere ottenere il certificato A1 i miei lavoratori devono essere assunti a tempo pieno?**

L'impresa può distaccare anche il lavoratore a tempo parziale, dunque sulla base del contratto di lavoro a tempo parziale, dovendo essere il lavoratore precedentemente costantemente coperto dalle assicurazioni sociali in base al contratto di lavoro a tempo pieno o dalle adeguate assicurazioni su un’altra base giuridica per almeno 30 giorni. La condizione della precedente occupazione a tempo pieno non si applica in caso di lavoratori ai quali l'orario di lavoro è stato ridotto ai sensi delle norme in materia di assicurazione pensioni e invalidità o di cura genitoriale odi lavoratori che lavorano a tempo parziale già da almeno sei mesi presso il datore di lavoro che intende distaccarli.

**Quali disposizioni deve contenere l'atto di distacco (ovvero l'atto analogo in base al quale distacchiamo il lavoratore nella società collegata?**

È necessario rispettare l'articolo 209 della Legge sui rapporti di lavoro che stabilisce che, oltre agli elementi obbligatori, il contratto di lavoro deve contenere per legge anche le disposizioni relative a:

* la durata del lavoro all'estero,
* le festività e altri giorni non lavorativi,
* la durata minima delle ferie annuali,
* l’ammontare della retribuzione e la valuta in cui esso viene corrisposta,
* l’assicurazione complementare per i servizi sanitari all'estero,
* le altre remunerazioni in denaro o in natura alle quali il lavoratore ha diritto per il periodo di lavoro all'estero,
* le modalità di garanzia e di esercizio dei diritti relativi alla retribuzione per il lavoro e alle altre indennità che, in conformità alle norme dello Stato in cui viene svolto il lavoro vengono garantiti in modo diverso, ma almeno nell'entità garantita da questa legge ovvero più favorevolmente,
* le condizioni di rientro nella Repubblica di Slovenia.

**A tutte le norme in materia di distacco di lavoratori siamo assoggettati anche nel caso in cui i nostri lavoratori distaccati in un altro Stato membro dell'UE vi svolgono soltanto il lavoro, rientrando giornalmente in Slovenia?**

Sì.

**Si vuole distaccare i nostri lavoratori che sono cittadini di paesi terzi. In questo caso si applica qualche peculiarità relativa ai certificati A1?**

Il regolamento (UE) n. 1231/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 novembre 2010 che estende il regolamento (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 ai cittadini di paesi terzi cui tali regolamenti non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità, prevede che il regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile negli Stati membri conformemente ai trattati. A questo proposito si ribadisce che, ai sensi del considerando 18 e 19 del regolamento 1231/2010 queste norme non si applicano nel Regno Unito e in Danimarca.

Ai sensi di questa disposizione si ribadisce che l'Istituto per l'assicurazione sociale della Slovenia non rilascia certificati A1 per il distacco dei cittadini di paesi terzi per la Danimarca, la Norvegia, il Liechtenstein, l'Islanda e la Confederazione svizzera, rilasciando un altro certificato adeguato che attesta l’inclusone nel sistema di assicurazioni sociali obbligatorie in Slovenia, se sussiste la base giuridica (ad esempio la Convenzione tra la Repubblica di Slovenia e la Confederazione svizzera relativa alla sicurezza sociale).

**Una società slovena con oneri fiscali da saldare non riesce a ottenere il certificato A1, anche se in seguito al pagamento degli oneri presenta il certificato dell'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS) relativo alla non sussistenza del debito fiscale. Come procedere in questo caso, dato che le condizioni per l'ottenimento del modulo A1 risultano adempiute?**

In seguito alla risoluzione del motivo di rifiuto della consegna della domanda, il datore di lavoro può ripresentarla nuovamente tramite portale e-Vem. Se i dati nel sistema dell'Istituto per l'assicurazione sociale della Slovenia (ZZZS) non sono aggiornati alla data di consegna della domanda, il datore di lavoro richiede il rilascio del certificato presso l'ufficio finanziario competente, dimostrando così di aver eliminato i motivi di rifiuto della domanda. L'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS) trasmette automaticamente l'attestato rilasciato nel sistema dell'Istituto per l'assicurazione sociale della Slovenia (ZZZS) per il rilascio del certificato A1. È possibile trovare le indicazioni più dettagliate sulle pagine web dell'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS).

Pagando gli oneri fiscali scaduti derivanti dal titolo di rapporto di lavoro, non risultano necessariamente adempite tutte le condizioni per l'ottenimento del certificato A1 di cui all'articolo 4 della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi. Oltre alla condizione degli oneri fiscali corrisposti, nel procedimento di rilascio del certificato A1 si verifica se, negli ultimi sei mesi prima della presentazione della richiesta di rilascio del certificato, il datore di lavoro ha presentato i calcoli relativi alla ritenuta alla fonte per i redditi da lavoro. Qualora il periodo dalla fondazione dell'impresa sia inferiore a sei mesi, tale condizione viene verificata nel periodo a partire dalla sua fondazione. La mancata presentazione della ritenuta alla fonte per i redditi da lavoro e del calcolo dei contributi relativi ai redditi da lavoro si considerano come trasgressione ai sensi della Legge sul procedimento tributario (ZDavP-2) sanzionabile con l'ammenda. Se negli ultimi tre anni al datore di lavoro è stata inflitta, più di una volta, l'ammenda, per la violazione delle disposizioni relative alla retribuzione, non sono adempite le condizioni di cui all'articolo 4 della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi, per cui si rifiuta il rilascio del certificato A1 ai sensi dell'articolo 4(13) della legge.

**Cosa si considera come interruzione ovvero come breve interruzione al fine della Legge dell'imposta sul reddito (ZDoh-2), soprattutto in caso di distacchi di breve durata per le finalità della prestazione dei servizi (ad esempio: per una settimana il lavoratore vende i prodotti in Austria, poi li vende per due settimane in Slovenia e poi per due settimane in Germania)?**

Nella definizione del periodo di distacco è fondamentale l'accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro sulla durata del distacco all'estero, dal punto di vista della valutazione dell'interruzione del distacco la risposta in questione va esaminata nel senso formale e informale, considerando soprattutto la situazione di fatto e il contenuto economico. Nel caso di un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro, secondo il quale il lavoratore lavora in alternanza all'estero e in Slovenia (ad esempio: il contratto di lavoro prevede che il lavoratore svolge il lavoro per una settimana in Austria, successivamente per 2 settimane in Slovenia e per 2 settimane in Germania), i giorni dello svolgimento del lavoro in Slovenia vengono considerati come interruzione del distacco nella valutazione della durata del periodo di distacco. La spiegazione dettagliata relativa alla determinazione del periodo di distacco è pubblicata sulle pagine web dell'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS).

**Cosa deve presentare all'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia (IRSD) l'impresa con sede nel Regno Unito che intende prestare i servizi con lavoratori distaccati nella Repubblica di Slovenia in caso di ispezione?**

Dal 01/01/2021 per il Regno Unito non vengono più applicate le disposizioni del regolamento 883/2004, del regolamento 987/2009, della direttiva 96/71/CE e della direttiva 2014/67/UE. Il datore di lavoro straniero deve presentare alle autorità di controllo della Repubblica di Slovenia per ciascun lavoratore la scheda informativa, il certificato relativo all'inserimento nel sistema di assicurazione sociale nel Regno Unito in base all'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall’altra (fino alla determinazione del modulo si applica ancora il certificato A1), il contratto di lavoro del lavoratore, la dichiarazione dell'inizio della prestazione dei servizi, il certificato relativo all'avvenuta dichiarazione dell'inizio della prestazione dei servizi e il contratto tra il committente e il prestatore del servizio.

**Domande frequenti relative al procedimento di ottenimento dei certificati A1 ai sensi della Legge sulla prestazione transfrontaliera dei servizi**

## Le più frequenti violazioni dei datori di lavoro

**Cosa posso fare se il datore di lavoro non ha provveduto al pagamento dello stipendio?**

Se il datore di lavoro non vi ha pagato lo stipendio, avete a disposizione diverse possibilità. Il pagamento dello stipendio può essere richiesto sporgendo l'azione giudiziaria contro il datore di lavoro presso il tribunale del lavoro, considerando che la busta paga rilasciata dal datore di lavoro è un documento autentico in base al quale il lavoratore può proporre l'esecuzione giudiziaria. I crediti derivanti dal rapporto di lavoro si prescrivono entro il termine di cinque anni.

Qualora il datore di lavoro:

* non abbia pagato lo stipendio per almeno due mesi (o lo stipendio versato sia stato significativamente ridotto) oppure
* per due volte consecutive o nel periodo di sei mesi non vi abbia pagato lo stipendio entro il termine stabilito dalla legge ovvero entro il termine convenuto oppure
* per più di due mesi non vi abbia garantito lavoro e allo stesso tempo non vi abbia pagato l'indennità salariale prevista dalla legge, oppure
* per tre mesi consecutivi o nel periodo di sei mesi non abbia interamente pagato tutti i contributi previdenziali,

in tutti i casi elencati sopra avete la possibilità di presentare le dimissioni straordinarie ai sensi della Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1) (senza preavviso). In questo caso il datore di lavoro, oltre ai salari e ai contributi, è obbligato a versare anche il trattamento di fine rapporto, previsto per il caso di risoluzione ordinaria del contratto di lavoro per motivi commerciali e il risarcimento almeno nell’ammontare della retribuzione persa per il periodo di preavviso.

La violazione relativa al mancato pagamento dello stipendio può essere denunciata all'Ispettorato del lavoro della RS. A questo proposito va ribadito che l'ispettore di lavoro, se accerta le violazioni relative al pagamento dello stipendio, può soltanto sanzionare il datore di lavoro per la trasgressione commessa, ma con le sue misure non può ottenere l'effettivo pagamento dello stipendio. Ciò può essere fatto soltanto dal tribunale del lavoro

**Cosa posso fare se il datore di lavoro mi ha licenziato senza motivo o senza alcun documento?**

Se il datore di lavoro ha risolto infondatamente il contratto di lavoro ovvero lo ha fatto oralmente, senza procedura speciale o documenti, sporgendo l'azione davanti al tribunale del lavoro entro 30 giorni dalla notifica del licenziamento ovvero entro 30 giorni dal giorno in cui siete venuti a sapere della violazione del vostro diritto, potete richiedere l'accertamento di illegittimità del licenziamento. In ogni caso il licenziamento deve avvenire per iscritto e deve essere notificato al lavoratore, mentre in precedenza il datore di lavoro deve eseguire l'adeguata procedura prevista dalla legge. Se il datore di lavoro non lo ha fatto, tale comportamento può essere denunciato anche all'Ispettorato del lavoro della RS. Se l'ispettore accerta la violazione relativa alla procedura ovvero della notifica del licenziamento stessa, il datore di lavoro verrà sanzionato per la trasgressione, ma con le misure non sarà possibile ottenere l'annullamento del licenziamento. Esso è di competenza esclusiva del tribunale del lavoro.

**Cosa posso fare se il datore di lavoro non ha provveduto al mio rientro nel paese di origine?**

Se dopo la fine dello svolgimento del lavoro all'estero, il datore di lavoro non provvede al rientro del lavoratore in Slovenia, tale comportamento rappresenta una trasgressione, per cui il lavoratore denuncia tale violazione all'Ispettorato del lavoro della Repubblica di Slovenia. Dopo il rientro nel paese di origine, il lavoratore farà causa al datore di lavoro per il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il risarcimento del danno per i disagi subiti.

Se il lavoratore si trova da solo all'estero senza le possibilità ovvero le risorse economiche per il rientro in patria, può rivolgersi anche alla rappresentanza diplomatica della Repubblica di Slovenia (ad esempio l'ambasciata o il consolato). Presso la rappresentanza diplomatica possono rilasciargli il documento per il rientro in Slovenia (ad esempio il passaporto per il rientro o la carta d'identità), contattando i congiunti del lavoratore ovvero il Centro di assistenza sociale competente, se il lavoratore non ha altre possibilità ovvero non è in grado di pagare da solo il rientro in patria. Se nello Stato in cui si trova il lavoratore non è presente la rappresentanza diplomatica slovena, può rivolgersi alla rappresentanza diplomatica di un altro Stato membro dell'UE, dove gli rilasceranno il cosiddetto »emergency travel document«.

## Le più frequenti violazione dei lavoratori

**Cosa posso fare se il lavoratore non si reca al lavoro?**

Se il lavoratore non si reca al lavoro e non giustifica la sua assenza, tale comportamento rappresenta la violazione degli obblighi contrattuali che il lavoratore si è impegnato ad adempiere firmando il contratto di lavoro. A seconda di come le violazioni degli obblighi dal rapporto di lavoro sono definite dal datore di lavoro nei suoi atti generali, egli può infliggere al lavoratore, in caso di responsabilità disciplinare accertata ai sensi delle norme del procedimento disciplinare (se il datore di lavoro le ha definite precedentemente), la sanzione disciplinare, ma essa non può modificare permanentemente la situazione giuridica del lavoratore. Se, a causa dell'assenza ingiustificata del lavoratore, il datore di lavoro ha subito dei danni, il lavoratore ha l’obbligo di risarcirlo – dopo il procedimento eseguito precedentemente in cui si accerta l'ammontare del danno subito, la responsabilità per esso e l'autore.

L'assenza ingiustificata dal lavoro è anche motivo di licenziamento straordinario, nello specifico il datore di lavoro può ricorrere al licenziamento straordinario (senza preavviso) del lavoratore che non si rechi al lavoro per almeno cinque giorni consecutivi, non avvisando il datore di lavoro dei motivi della sua assenza, anche se avrebbe dovuto e potuto farlo. Prima del licenziamento, il datore di lavoro deve esperire la procedura speciale, prestando attenzione ai termini che, in caso di licenziamento straordinario, sono relativamente brevi. In questo caso il contratto di lavoro cessa dal primo giorno di assenza ingiustificata dal lavoro, qualora il lavoratore non rientri al lavoro fino alla notifica del licenziamento straordinario.

**Cosa posso fare se il lavoratore svolge il lavoro in modo poco professionale, non puntuale e con errori?**

La risposta a questa domanda dipende da quali sono i motivi per cui il lavoratore svolge la propria attività nel modo descritto. Se si tratta di violazioni disciplinari, il datore di lavoro può avviare il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore. Può anche (nel procedimento speciale) chiedere il risarcimento del danno, se ha subito dei danni a causa dell'azione (o dell’omissione) del lavoratore.

Se i motivi per lo svolgimento non professionale ovvero non puntuale del lavoro del lavoratore sono di natura medica, lo invia alla visita medica preventiva, nello specifico in caso di:

* capacità lavorativa ridotta,
* in seguito a una malattia o a un infortunio subito fuori dall'orario di lavoro che richieda una cura più lunga e se sussiste un dubbio se sia ancora in grado di svolgere le sue mansioni,
* se insorge un dubbio relativo alle malattie legate alle dipendenze che influiscono sulla capacità di lavoro del lavoratore,
* se si tratta dei lavoratori che nell’arco di un anno sono stati cinque o più volte in congedo per malattia a causa di infortunio o di malattia.

Il medico accreditato deve trasmettere al datore di lavoro, entro dieci giorni, la valutazione relativa all'adempimento dei requisiti medici speciali per una determinata posizione lavorativa nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore. Su sua proposta si può (d'intesa con il medico curante del lavoratore) avviare il procedimento di esercizio dei diritti, derivanti dall'assicurazione di invalidità per il lavoratore. Il datore di lavoro deve prendere in considerazione gli esiti della visita medica, garantendo al lavoratore un lavoro che non peggiori le sue condizioni di salute. Se non può offrirgli un tale lavoro, può avviare il procedimento di licenziamento per motivi di inabilità o invalidità, se si tratta di un lavoratore con lo status di invalido. In questo caso il datore di lavoro deve acquisire preliminarmente, prima del licenziamento, anche il parere della commissione speciale.

Il mancato raggiungimento dei risultati sul lavoro, perché il lavoratore non svolge il lavoro puntualmente, professionalmente e con qualità, costituisce anche motivo di licenziamento ordinario per motivi di incapacità. Prima di un tale licenziamento, il datore di lavoro deve eseguire il procedimento speciale previsto dalla Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1).

**Cosa poso fare se il lavoratore non osserva le istruzioni impartite dal datore di lavoro?**

Come abbiamo indicato a proposito della domanda precedente, anche in questo caso il datore di lavoro può avviare il procedimento disciplinare e risarcitorio nei confronti del lavoratore. Inoltre, può eseguire il procedimento prima del licenziamento, presentando il licenziamento sia per motivi di incapacità che di colpevolezza (violazione dell'obbligo contrattuale e altri obblighi derivanti dal rapporto di lavoro). L'inosservanza delle istruzioni del datore di lavoro in determinati lavori e in alcune circostanze, può anche mettere a rischio la salute ovvero la vita del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o di altre persone. In caso di gravi violazioni degli obblighi di lavoro, il datore di lavoro ha anche la possibilità di licenziamento straordinario ai sensi della procedura prevista dalla Legge sui rapporti di lavoro (ZDR-1). Avviando il procedimento di licenziamento straordinario, il datore può vietare al lavoratore di svolgere il lavoro durante la durata del procedimento. Nel periodo di divieto dello svolgimento del lavoro il lavoratore ha diritto all'indennità salariale, pari alla metà del suo salario medio degli ultimi tre mesi.

# ISTITUZIONI COMPETENTI E GRUPPI DI INTERESSE

## Istituzioni competenti

**Istituto di Collocamento della Repubblica di Slovenia**

L'Istituto di Collocamento della Repubblica di Slovenia (ZRSZ) è un organo competente per il ricevimento delle registrazioni della prestazione di servizi con i lavoratori distaccati nella Repubblica dii Slovenia e per il rilascio del consenso al permesso unificato per i lavoratori distaccati.

La registrazione dei servizi può essere effettuata anche in forma elettronica, mentre l'Istituto di Collocamento della Repubblica di Slovenia (ZRSZ) presta il consenso al permesso unificato per i lavoratori distaccati su richiesta dell'unità amministrativa, nell'ambito del procedimento di rilascio del permesso unificato per il soggiorno e il lavoro ai fini della prestazione transfrontaliera dei servizi.

**Ispettorato del Lavoro della Repubblica di Slovenia**

Le violazioni possono essere denunciate dall'individuo presso l'Ispettorato del Lavoro della Repubblica di Slovenia, fondato come organo facente capo al Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità. L'Ispettorato effettua, tra l'altro, il controllo sull'attuazione delle leggi e delle altre norme, dei contratti collettivi e degli atti generali disciplinanti i rapporti di lavoro, le retribuzioni e gli altri compensi derivanti dal rapporto di lavoro.

**Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia**

L'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS) realizza azioni di informazione relative agli oneri fiscali dei lavoratori distaccati all'estero da parte del datore di lavoro, ovvero agli stranieri che in base al distacco svolgono il lavoro in Slovenia, informa anche i loro datori di lavoro riguardo alla tassazione dei redditi da lavoro. I compiti dell'Amministrazione finanziaria della Repubblica di Slovenia (FURS) sono anche la commisurazione e il calcolo dei contributi obbligatori, e il controllo finanziario.

**Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia**

L'Istituto per l'assicurazione sanitaria della Slovenia (ZZZS), ai sensi della legislazione europea in materia di previdenza sociale, è indicato quale titolare competente per l'attuazione delle disposizioni concernenti la sanità e delle disposizioni in materia di determinazione della legislazione applicabile, compreso il rilascio dei certificati A1.

Il certificato A1 è il documento ufficiale che viene rilasciato ai sensi della normativa dell'UE con il quale lo Stato conferma che risultano soddisfatte le condizioni che, per un determinato lavoratore in un determinato periodo dello svolgimento del lavoro in un altro paese, continua ad applicarsi la sua legislazione in materia di previdenza sociale. Presentando questo documento, il paese in cui il lavoratore distaccato svolge il lavoro, non può richiedere l'inserimento del lavoratore nel proprio sistema di sicurezza sociale ed addebitare e riscuotere i contributi previdenziali secondo la propria legislazione.

**Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità della Repubblica di Slovenia**

In materia di migrazione della manodopera, il Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità della Repubblica di Slovenia (MDDSZ) collabora strettamente con l'Istituto di Collocamento della Repubblica di Slovenia e con gli altri dipartimenti ministeriali, in particolare con il Ministero degli Affari Interni della Repubblica di Slovenia. La Divisione per la migrazione prepara le proposte di atti legislativi e sublegislativi nel campo dell’occupazione e del lavoro degli stranieri in Slovenia, monitora l'attuazione delle normative e risolve i ricorsi avverso le decisioni relative al rifiuto di rilascio dei permessi per il lavoro stagionale degli stranieri dell'Istituto di Collocamento della Repubblica di Slovenia. Partecipa anche alla preparazione delle proposte legislative dell'UE nel campo della libera circolazione dei lavoratori e dei servizi, dell'ingresso, del soggiorno e dell'occupazione dei cittadini di paesi terzi e i suoi rappresentanti partecipano anche nell'ambito di diversi gruppi di lavoro dell'Unione europea in materia di migrazione e di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

**Ministero degli Affari Interni**

I Ministero degli Affari Interni è competente delle questioni in materia di ingresso e di soggiorno dei lavoratori distaccati nella Repubblica di Slovenia ai sensi della Legge sugli stranieri (Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 91/21 – testo consolidato, 95/21 – rettif. e 105/22 – ZZNŠPP, 48/23 in 115/23).

##  Gruppi di interesse

**Unione dei sindacati liberi della Slovenia**

L'operato e le competenze dell'Unione dei sindacati liberi della Slovenia in relazione ai lavoratori distaccati:

* adeguata sensibilizzazione dei lavoratori distaccati in materia di procedure di distacco, e le verifiche dei datori di lavoro;
* rafforzamento della cooperazione con gli organi di controllo e le istituzioni competenti in materia di distacco dei lavoratori (ad esempio: IRSD, ZZZS);
* rafforzamento della cooperazione internazionale interistituzionale mediante comunicazione e collaborazione reciproca;
* incoraggiamento dei lavoratori distaccati alla cooperazione con le autorità di controllo e con le autorità che si occupano della lotta contro la criminalità;
* sensibilizzazione dei lavoratori distaccati mediante fornitura di assistenza professionale, l'informazione e consulenza giuridica;
* rafforzamento della collaborazione con i sindacati tedeschi e le autorità ufficiali tedesche e austriache;
* cooperazione con i paesi in cui le imprese slovene distaccano i lavoratori stranieri;
* visite delle istituzioni ovvero delle organizzazioni competenti nei paesi in cui le problematiche relative alle violazioni dei diritti dei lavoratori distaccati sono maggiormente diffuse;
* preparazione e distribuzione di adeguato materiale informativo e consultivo e degli ausili per i lavoratori distaccati;
* rafforzamento della cooperazione già stabilita con le autorità di controllo e con le autorità preposte all’azione penale anche a livello internazionale con immediata denuncia delle violazioni rilevate e regolare informazione.

**Camera dell'Artigianato e dell'Imprenditoria della Slovenia**

La Camera dell'Artigianato e dell'Imprenditoria della Slovenia protegge e rappresenta gli interessi dei datori di lavoro. Già da alcuni anni si dedica intensamente alla consulenza e all'assistenza professionale ai suoi associati nei distacchi all'estero e nei procedimenti correlati. Inoltre offre anche la consulenza e l'assistenza giuridica in materia di contratti in caso di distacchi di lavoratori all’estero. La Camera dell’artigianato e dell’Imprenditoria coopera internazionalmente con le istituzioni dei datori di lavoro e rafforza la cooperazione reciproca con le autorità di controllo, sia nell’UE che con paesi terzi. Come istituzione dei datori di lavoro coopera anche con altre camere dell'artigianato del mondo e, tramite lo scambio delle migliori prassi e di diverse forme di rafforzamento delle capacità istituzionali (ad esempio visite di studio degli esperti in diversi Stati membri dell'UE) che nella maggior parte sono cofinanziati da parte di vari programmi dell'UE, offre il supporto tecnico ai propri associati.

**Associazione dei datori di lavoro della Slovenia**

L'Associazione dei datori di lavoro della Slovenia (ZDS) è il primo gruppo di interesse economico della Slovenia che rappresenta e protegge gli interessi dei datori di lavoro già dal 1994.

Da diversi anni l'Associazione dei datori di lavoro della Slovenia (ZDS) si occupa attivamente del tema ovvero della questione relativa al distacco dei lavoratori all'estero. Hanno pubblicato due opuscoli intitolati »Procedure di distacco dei lavoratori sloveni negli Stati membri dell'UE« e »Distacchi all'estero dei manager e degli esperti«.

Nell'ambito dell'appartenenza all'Associazione dei datori di lavoro della Slovenia (ZDS) offrono ai datori di lavoro le informazioni relative alle procedure di distacco all'estero. Inoltre, offrono consulenza in merito al contenuto obbligatorio del contratto, che i datori di lavoro devono stipulare con il lavoratore in caso di distacco all'estero.

**Camera di Commercio slovena**

La Camera di commercio della Slovenia è il più grande, il più potente e il più influente collegamento economico in Slovenia. La sua missione principale è il miglioramento dell'ambiente commerciale che, di conseguenza, permette una maggiore crescita economica. La Camera di commercio della Slovenia (GZS) è una struttura organizzativa a rete è copre sia tutte le regioni della Slovenia che tutti i settori di attività. Oltre alle attività lobbistiche offre un'ampia gamma di svariati servizi di sostegno alle imprese nel territorio nazionale e all'estero ed è estremamente attiva nel campo del distacco di lavoratori.

**Consulenza ai lavoratori**

[La Consulenza ai lavoratori](http://www.delavskasvetovalnica.si/) è un'organizzazione dedicata alla difesa, alla tutela, alla promozione e allo sviluppo dei diritti dei lavoratori, dei diritti sociali e dei diritti dello status dei lavoratori e degli altri gruppi vulnerabili, prestando una particolare attenzione al rispetto dei diritti dei lavoratori distaccati.