Mobilità dei lavoratori in Italia e all'Estero

Dr. Temistocle Bussino –

Ispettorato nazionale del Lavoro

Docente di ''Prassi amministrativa previdenziale'' all'Università Cattolica

Docente di ''Amministrazione del personale'' all'Università Bocconi

INVIO DI UN LAVORATORE ALL'ESTERO

SE → VIAGGIO DI LAVORO → **TRASFERTA**

SE → INVIO PERMANENTE PRESSO *BRANCH* → **TRASFERIMENTO**

SE → INVIO TEMPORANEO PRESSO *SUBSIDIARY/SOCIETA'* DEL GRUPPO/SOCIETA' TERZA → **DISTACCO**

Istituto	Durata	Tipologia	Coinvolgimento di altri soggetti oltre alle parti titolari del contratto	Rimborso delle spese
Trasferimento	A tempo indeterminato	Definitivo mutamento del luogo della prestazione lavorativa	Nessuno	Alcuni CCNL prevedono la partecipazione del datore alle spese di trasloco e viaggio (anche per i familiari) più un'indennità trasferimento (a forfait o legata a particolari parametri, esempio un ammontare pari alla differenza del canone d'affitto per un determinato periodo di tempo)
Trasferta	Normalmente breve (ma non necessariamente)	Provvisorio mutamento del luogo della prestazione lavorativa (rientro certo nella sede originaria)	La prestazione è resa fuori sede ma a favore del datore di lavoro	Il rimborso spese può essere: a piè di lista oppure mediante la corresponsione di un'apposita indennità forfettaria oppure con un regime misto
Distacco (o comando)	Lunga o breve purché non definitiva	Mutamento non definitivo del luogo di lavoro	la prestazione è resa presso e a favore di un soggetto terzo (distaccata rio)	Occorre verificare quanto disciplinato dal contratto collettivo e individuale. In via generale, si procede ai rimborsi spese se i costi per gli spostamenti del dipendente aumentano sensibilmente

NOZIONE

NON ESISTE UNA NORMA LEGISLATIVA CHE DISCIPLINA LA TRASFERTA

LA NOZIONE DERIVA DALLA GIURISPRUDENZA E DALLA DOTTRINA

TRASFERTA: temporaneo mutamento del luogo di lavoro con previsione certa di rientro nella normale sede di lavoro. Trattasi di uno spostamento provvisorio, di durata tendenzialmente breve, del lavoratore dalla normale sede di lavoro verso un'altra località determinato da esigenze transitorie e contingenti.

Codice Fiscale _____

LETTERA D'INCARICO PER TRASFERTA

Società _____
Indirizzo _____
Partita Iva e CF _____

La S.V. è incaricata a recarsi in: _____
presso il Comune di: _____
per eseguire la seguente prestazione: _____
_____
per il giorno / periodo: _____

Mezzo utilizzato: _____
Itinerario consigliato: _____
_____

Spese rimborsabili:	Limite aziendale consentito
☐ Indennità di trasferta	€
☐ Spese di viaggio	€
☐ Spese di vitto	€
☐ Spese di alloggio	€
☐ Altre spese	€

Note dell'Amministrazione

Data _____	Firma dell'Amministrazione _____ nella persona di _____

Firma del dipendente per presa visione ed accettazione dell'incarico _____

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____ e residente a _____ in via _____ n. _____ Codice Fiscale _____, in qualità di _____, avendo svolto la trasferta dal _____ al _____ nel Comune di _____ per i seguenti motivi _____

DICHIARA

di aver sostenuto le seguenti spese:

SPESE DI TRASFERTA

- pasti (documento 1)	euro _____
- alloggio (documento 2)	euro _____
- viaggio (documento 3)	euro _____
- indennità chilometrica	euro _____
- autostrada	euro _____
- varie documentate	euro _____
- altre _____	euro _____
TOTALE SPESE	euro _____

Si allegano i relativi documenti di spesa.

Firma del dipendente/collaboratore

_____

Trasferta fuori comune
- quadro riepilogativo -

1. **Indennità forfettaria (diaria) (FORFAIT)**	Esente fino a euro 46,48/giorno, elevati a euro 77,47 per l'estero (anche se la trasferta non comporta il pernottamento)
2. **Indennità forfettaria con rimborso a piè di lista (o fornitura gratuita) del vitto o dell'alloggio (MISTO)**	Esente fino a euro 30,99/giorno elevati a euro 51,65 per l'estero (riduzione di un terzo rispetto al punto 1)
3. **Indennità forfettaria con rimborso a piè di lista (o fornitura gratuita) del vitto e dell'alloggio (MISTO)**	Esente fino a euro 15,49/giorno, elevati a euro 25,82 per l'estero (riduzione di due terzi rispetto il punto 1)
4. **Rimborso a piè di lista (documentato) di vitto, alloggio, viaggio, trasporto e spese non documentabili (ANALITICO)**	- Vitto, alloggio, viaggio e trasporto totalmente esente; - Altre spese anche non documentabili (analiticamente attestate dal dipendente: lavanderia, telefono, parcheggio, mance, ecc.) esenti fino a euro 15,49/giorno, elevati a euro 25,82 per l'estero

Ultimo aggiornamento 12 Marzo 2013 7

Il tempo di viaggio e la trasferta

Orario normale di lavoro

- *qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività lavorativa*

(art. 1, c. 2, D.Lgs. n° 66/2003)

Ai fini del computo dell'orario di lavoro

<u>è necessario che sussistano tutti e tre i requisiti</u>

Il tempo di viaggio e la trasferta

Esempio: **Lavoratore che viene comandato a rendere la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla normale sede di lavoro:**

Caso 1: Conosce già la destinazione:

il tempo occorrente per recarsi da casa al luogo di lavoro indicato dal datore di lavoro (tempo di viaggio) non rappresenta "orario di lavoro" anche se potrebbe (contrattualmente) essere considerato "tempo retribuito"

Esempio

- **da casa al luogo di lavoro 2 ore**
- **prestazione lavorativa 8 ore**
- **dal luogo di lavoro a casa 2 ore**

Totale 12 ore

- Prestazione lavorativa rientrante nel concetto legale di orario di lavoro: 8 ore
- Tempo viaggio: 4 ore (da retribuire se previsto contrattualmente. ***Ad. es., il ccnl Alimentari Industria prevede che le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro debbano essere retribuite al 100% e quelle non coincidenti con tale orario, con il 65% della retribuzione***)

Il tempo di viaggio e la trasferta

Caso 2: La destinazione gli viene comunicata all'arrivo presso la normale sede di lavoro: Il tempo di viaggio casa-lavoro non rappresenta mai orario di lavoro, mentre il tempo di viaggio dalla normale sede di lavoro al luogo dove dovrà rendere l'effettiva prestazione lavorativa rientra nell'orario di lavoro

Esempio

– **Da casa alla sede ordinaria di lavoro**	**1 ora**	
– **In sede in attesa di istruzioni**	**1 ora**	
– **Trasferta in luogo indicato dal datore di lavoro:**		
- tempi di viaggio		**2 ore**
- prestazione lavorativa		**5 ore**
- tempi di viaggio rientro in sede		**2 ore**
– **Dalla sede ordinaria di lavoro a casa**	**1 ora**	
Totale	12 ore	

- Prestazione lavorativa rientrante nel concetto di orario di lavoro 10 ore (1 ora a disposizione in sede + 4 ore di viaggio in orario di lavoro + 5 ore di effettiva prestazione lavorativa)
- Le due ore di viaggio da casa alla sede di lavoro non contano né ai fini dell'orario di lavoro né ai fini della retribuzione

Distacco in Italia

il distacco si configura quando un **datore di lavoro** , per soddisfare un **proprio interesse** (concreto), fatta eccezione per i distacchi al fine di evitare i licenziamenti (art. 8, L. 19.7.1993, n. 236) **pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa** (art. 30, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276).

Distacco in Italia: Nozione

L'attività che sarà svolta è oggetto dell' interesse del distaccante, infatti il dipendente viene posto a disposizione di altro soggetto "per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa": i compiti del lavoratore devono quindi essere precisati e finalizzati a un ben individuato scopo, restando esclusa una generica messa a disposizione del dipendente in questione.

Distacco in Italia: Soggetti

il datore di lavoro titolare del rapporto con il lavoratore, chiamato **distaccante,** può essere un libero professionista, un'impresa o un ente pubblico (economico o meno).

Distacco in Italia: Soggetti

Il distaccatario è colui a favore del quale e presso cui è svolta la prestazione lavorativa.

Il lavoratore è il distaccato; il distacco può riguardare tutte le categorie di dipendenti, **dall'operaio al dirigente apicale**.

Trasferimento del potere direttivo

Una particolarità assoluta dell'istituto è rappresentata dal fatto che, una volta operato il distacco, il potere direttivo si scinde. Infatti, mentre il datore resta titolare del potere (direttivo) di modificare il contratto di lavoro (per esempio attribuendo una progressione di carriera) o di modificare il distacco

(per esempio disponendo che la relativa prestazione sia resa solo per alcuni giorni della settimana presso il distaccatario) o perfino di revocare il distacco,

Il distaccatario assume direttamente su di sé quella parte del potere direttivo che attiene alle concrete modalità di svolgimento della mansione.

Tanto per fare un esempio pratico, il distaccatario potrà prevedere l'ora di inizio dell'attività lavorativa, l'obbligo di utilizzare determinate strumentazioni o abiti di lavoro, l'obbligo di partecipare a riunioni eccetera, l'inserimento del distaccato in un determinato gruppo di lavoro o di progettazione e così via.

Distacco in Italia: interesse

Qualsiasi interesse produttivo del distaccante legittima il distacco, a condizione che l'interesse non si esaurisca nella mera somministrazione di lavoro ovvero in un interesse esclusivamente di tipo economico, fatta eccezione per i distacchi (accordo collettivo) finalizzati ad evitare i **licenziamenti** (INAIL, circ. 2.8.2005, n. 39 - Min. lav. circ. 15.1.2004, n. 3).

L'interesse è proprio del **datore distaccante** e deve esistere al momento dell'adozione del provvedimento e **sussistere** per tutta la sua **durata** .

Esempi: per il distacco di un dipendente presso un terzo vi possono essere ragioni di controllo dell'attività del fornitore o di altro soggetto,

collaborazione per la migliore riuscita del prodotto,

piena messa in opera e addestramento delle maestranze dopo la fornitura di un macchinario o impianto complesso ecc.

I REQUISITI DI LEGITTIMITA' DEL DISTACCO
B) LA TEMPORANEITA' DELL'ASSEGNAZIONE

- TEMPORANEITA' = NON DEFINITIVITA'

Il concetto di temporaneità **coincide** con quello di **non definitività**, indipendentemente dalla durata più o meno lunga del periodo di distacco, fermo restando che tale durata è funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante.

(Circolare n. 3/2004 del Ministero del lavoro)

Rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale

MANSIONI DEL LAVORATORE – CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. Possibilità di estendere il periodo di adibizione a mansioni superiori evitando l'acquisizione definiva delle stesse.

2. Ridefinizione delle mansioni da considerarsi "equivalenti" o "fungibili"

3. Possibilità di prevedere la temporanea adibizione a mansioni inferiori al fine di soddisfare specifiche esigenze aziendali o per motivi di salute

Distacco in Italia: mutamento mansioni

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore (art. 30 c. 3, D.Lgs. 276/2003).

Distacco in Italia: oltre 50 KM

Quando il distacco comporti lo spostamento a un' unità produttiva sita a più di 50 km da quella cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (art. 30 c. 3, D.Lgs. 276/2003).

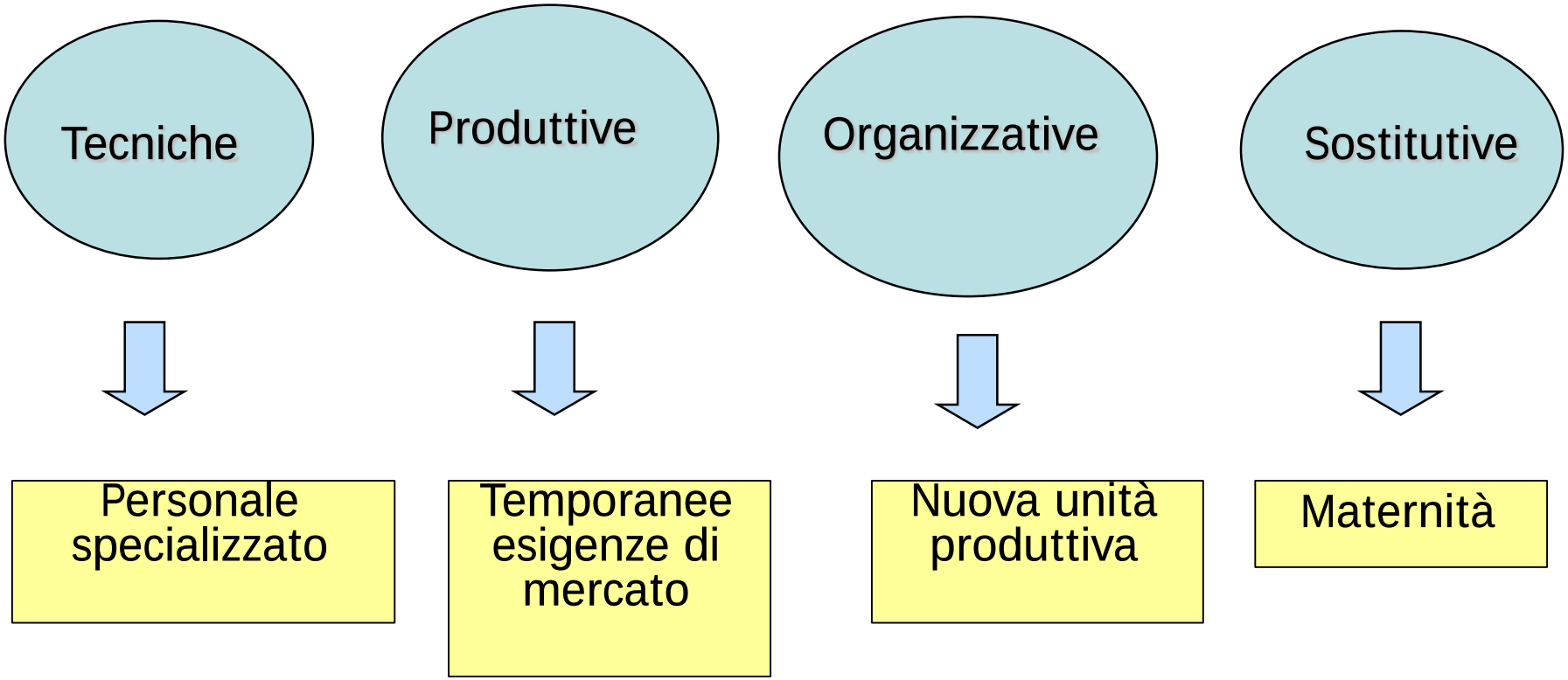
Se la sede del distaccatario non è raggiungibile con i mezzi pubblici, ma solo con un mezzo privato (o i mezzi pubblici richiedano tempi eccessivi e frequenti cambi di veicolo), ai fini del calcolo della distanza, dovrà essere computato il percorso più logico e breve .

Se, invece, il trasporto pubblico è efficiente, vanno utilizzati tram, autobus ecc. e la distanza tra una sede di lavoro e l'altra è desumibile dai dati e tabelle resi disponibili dalle varie aziende di trasporto locale (Min. lav., circ. 22.2.2006, n. 5).

- Se il distacco comporta un **TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE A PIU' DI 50 KM DALLA SEDE** dove svolge abitualmente la propria prestazione, sono necessari:
  - **IL CONSENSO DEL LAVORATORE**
  - **UN GIUSTIFICATO MOTIVO:** per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, che possono significare, secondo la disciplina del trasferimento posta dall'art. 2103 c.c, la "contrazione dell'attività nella sede di provenienza o di incremento nella sede di destinazione" (non necessariamente di lungo periodo)

    (v. C. Cass., sez. lav., n. 1912/1998; C. Cass., sez. lav. n. 27/2001)
  - **LE RAGIONI PER ISCRITTO DEL DISTACCO**, fornite dal datore di lavoro, qualora il lavoratore ne faccia richiesta.

LE CAUSALI


Tecniche
Produttive
Organizzative
Sostitutive
Personale specializzato
Temporanee esigenze di mercato
Nuova unità produttiva
Maternità

ragioni di carattere tecnico

- ***lavorazioni in fasi successive complesse, che richiedono lo svolgimento di mansioni non rintracciabili nell'attuale contesto aziendale, perché comportano particolari attitudini o specializzazioni***

ragioni di carattere produttivo:

- ✓ ***necessità di provvedere ad un incremento straordinario, occasionale e non prevedibile dell'attività aziendale, in forza delle commesse che hanno determinato una specifica "punta di lavoro"***

- ✓ ***ovvero per l'esecuzione di un'attività lavorativa determinata dalla stagionalità dell'attività produttiva considerata***

ragioni di carattere organizzativo:

- ✓ ***necessità di provvedere alla copertura di posti temporaneamente vacanti a causa di un processo di riorganizzazione e/o ristrutturazione in atto in azienda***

- ✓ ***necessità di provvedere alla organizzazione di una nuova linea produttiva o commerciale;***

- ✓ ***provvedere alla inizializzazione di un nuovo processo lavorativo, legato all'utilizzo di attrezzature o macchinari appena acquistati***

I REQUISITI DI LEGITTIMITA' DEL DISTACCO

A) L'INTERESSE PROPRIO DEL DATORE DI LAVORO DISTACCANTE:

- L'interesse datoriale sussisterà nella più parte dei casi di

DISTACCO INFRAGRUPPO=

= *distacchi realizzati all'interno di imprese appartenenti al medesimo gruppo*

Nelle ipotesi di collegamento societario, l'interesse che il datore di lavoro mira a perseguire con il distacco sarà provato in maniera più agevole:

"La formulazione della novella legislativa legittima le prassi di distacco all'interno dei gruppi d'impresa, le quali corrispondono a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrandole, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo", (ad esempio) ""l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata"

(Circolare Interpretativa n. 3/2004 del Ministero del lavoro)

I REQUISITI DI LEGITTIMITA' DEL DISTACCO

A) L'INTERESSE PROPRIO DEL DATORE DI LAVORO DISTACCANTE:

- IL MERO INTERESSE DEL GRUPPO NON E' SUFFICIENTE A LEGITTIMARE IL DISTACCO INFRAGRUPPO.
- ESEMPI DI INTERESSE "PROPRIO" DEL DATORE DI LAVORO DISTACCANTE, DI TIPO ECONOMICO O PRODUTTIVO:
  - Nel franchising, dove il *franchisor* che ha interesse ad inviare un proprio dipendente presso il *franchisee* per garantire il livello voluto di qualità del prodotto del servizio commercializzato;
  - Un'impresa che, venduto un macchinario industriale ad un'altra società del gruppo, ha interesse ad inviare un proprio tecnico presso l'impresa distaccataria acquirente per assolvere meglio il proprio obbligo di garanzia di buon funzionamento e salvaguardare in tal modo il proprio buon nome commerciale.

Distacco e Contratto di rete

Definizione

Art.3, comma 4-ter D.L. 5/2009, convertito nella legge 33/2009

4-ter. **Con il contratto di rete più imprenditori** *perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato* e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a **collaborare** in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a **scambiarsi informazioni o prestazioni** di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica **ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa**.

Il contratto *può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune* incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Il contratto di rete, che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte.

CONTRATTO DI RETE

SCOPO
Rafforzare competitività

OGGETTO
Programma comune

STRUMENTI
- **Fondo patrimoniale**
- **Organo comune di gestione**

- **Collaborazione**
- **Scambio informazioni e prestazioni**
- **Esercizio in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa**

EVOLUZIONE DEL CONTRATTO DI RETE:

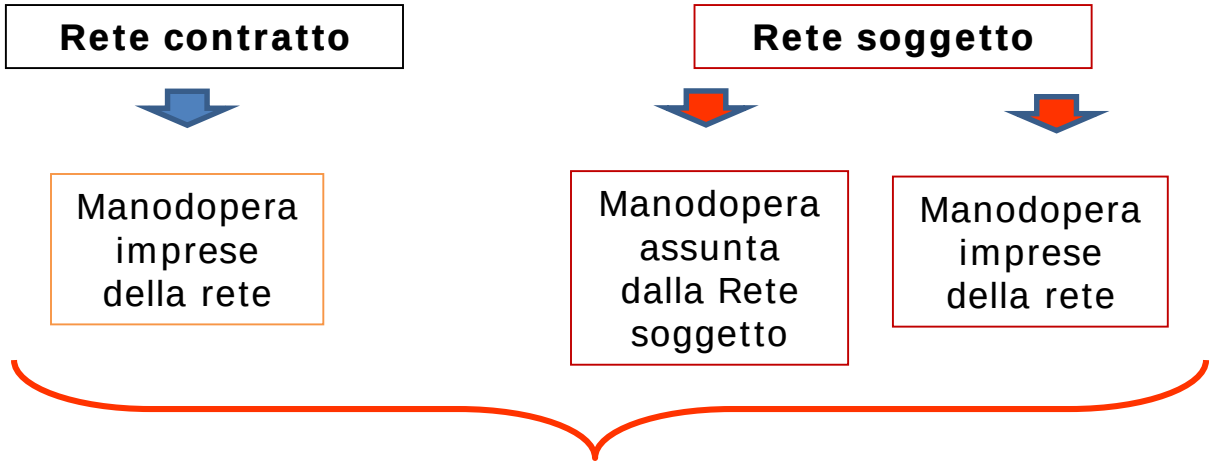
RETE CONTRATTO – RETE SOGGETTO

L'ATTUALE CONTESTO NORMATIVO OFFRE AGLI IMPRENDITORI CHE INTENDONO COSTITUIRE UNA RETE DI IMPRESE L'ALTERNATIVA TRA DUE DIVERSE FORME GIURIDICHE

RETE CONTRATTO: NON HA SOGGETTIVITA' GIURIDICA

RETE SOGGETTO: HA SOGGETIVITA' GIURIDICA

Reti di impresa – Soggetto o Contratto



1 Distacco

2 Codatorialità

Quali sono le fonti che regolano il contratto di lavoro con elementi di internazionalità?

- Ordinamento internazionale
  - di fonte consuetudinaria
  - di fonte pattizia
- Diritto dell'Unione Europea
- Ordinamento degli Stati esteri interessati dalla mobilità internazionale

...OLTRE CHE, OVVIAMENTE...

- **IL DIRITTO ITALIANO!**

DISTACCO NEI PAESI DELL'UNIONE

NON è RICHIESTA ALCUNA PARTICOLARE PROCEDURA AMMINISTRATIVA AL CONTRARIO DEL DISTACCO EXTRACOMUNITARIO

Ambito comunitario

↓

Principio della libera circolazione
DIRETTIVA N. 2004/38/CE E REGOLAMENTO N. 492/2011

V. però nuovi adempimenti amministrativi di cui al D.Lgs. 136/2016

IL DISTACCO IN AMBITO COMUNITARIO

DISTACCO PREVIDENZIALE

regolamento CE 29 aprile 2004, n. 883/2004, e regolamento di attuazione n. 987 del 16 dicembre 2009

Ambito di applicazione: Stati membri U. E., Stati S.E.E. (Islanda, Liechtenstein, Norvegia) e Svizzera.

DISTACCO PREVIDENZIALE = deroga al principio di territorialità

- Lavoratore cittadino U.E., S.E.E. o Svizzera;
- Massimo 24 mesi;
- Non in sostituzione di un altro distaccato;
- Prorogabile fino a massimo 5 anni;

Resta SOGGETTO AL REGIME PREVIDENZIALE dello STATO DI APPERTENENZA, versa i contributi solo in uno Stato

IL DISTACCO IN AMBITO EXTRACOMUNITARIO: PAESI CONVENZIONATI

- **REGIME PREVIDENZIALE:**

principio della TERRITORIALITÀ (*lex loci laboris*)

↓

i contributi previdenziali devono essere versati nel luogo di esecuzione della prestazione lavorativa.

↓

per EVITARE LA DOPPIA IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA **CONVENZIONI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE**

IL DISTACCO IN AMBITO EXTRACOMUNITARIO: PAESI NON CONVENZIONATI

- **REGIME PREVIDENZIALE:**

principio della TERRITORIALITÀ (*lex loci laboris*)

↓

i contributi previdenziali devono essere versati nel luogo di esecuzione della prestazione lavorativa.

↓

DOPPIA IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA

- **Nel primo caso il dipendente è tenuto a versare i contributi nel Paese estero di destinazione secondo la legislazione vigente, potendo in seguito accedere all'istituto della totalizzazione internazionale ai termini ed alle condizioni previste dai Regolamenti UE e dai singoli Accordi.**

- **Nel secondo caso il dipendente è tenuto a versare i contributi nel Paese di destinazione secondo la legislazione vigente, potendo in seguito accedere all'istituto della totalizzazione internazionale ai termini ed alle condizioni previste nei singoli Accordi.**

In aggiunta, il lavoratore sarà obbligato a versare in Italia una quota di contribuzione previdenziale "minore" in osservanza delle previsioni dei medesimi Accordi.

- **Nella terza casistica i lavoratori italiani assunti in Paesi non legati all'Italia da accordi in materia di sicurezza sociale (c.d. non convenzionati) il DL 31.7.1987 n. 317, convertito con modificazioni nella L. 3.10.1987 n. 398, prevede una tutela minima garantita, obbligandoli all'iscrizione specifiche forme pensionistiche obbligatorie, con il conseguente obbligo di versamento in Italia dei relativi contributi.**

Principio dell'unicità della legislazione applicabile

Le persone destinatarie della normativa comunitaria sono soggette alla legislazione di un solo Stato

Articolo 11 par. 1 reg. 883/2004

... si parte da...

"DISTACCO" = NOZIONE MOLTO AMPIA

ART. 1 DIRETTIVA 96/71/CE

«3. La presente direttiva si applica nella misura in cui le imprese di cui al paragrafo 1 adottino una delle misure transnazionali seguenti:

a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o

b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; o

c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente»

“DISTACCO” TRANSFRONTALIERO

NON SOLO NELL’AMBITO DELL’UNIONE EUROPEA

↓

Art. 1 D.Lgs. 136/2016

«Le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 10 e 11 del presente del decreto si applicano anche alle imprese stabilite in uno Stato terzo che distaccano lavoratori in Italia ai sensi del comma 1»

Distacco transnazionale di lavoratori
D. Lgs. n. 136/2016

L’ art. 10 prevede una serie di obblighi amministrativi posti in capo all’azienda straniera distaccante (prestatore di servizi) tra i quali, in primo luogo

- quello di effettuare la dichiarazione preventiva di distacco del personale impiegato in Italia entro le ore 24 del giorno antecedente all’inizio del distacco stesso e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni dal verificarsi dell’evento.

- **la comunicazione preventiva sembra altresì interessare distacchi di qualsiasi lasso temporale (al limite, anche solo di un giorno).**

L'Italia ha dato attuazione alla Direttiva con il Decreto Ministeriale del 10 agosto 2016 ed il Ministero del Lavoro ha messo a disposizione un sito dedicato: www.distaccoue.lavoro.gov.it

Un importante tassello è costituito dalla cooperazione amministrativa tra i vari Paesi UE con l'evoluzione del Sistema "**Internal Market Information**"(IMI),

messo a punto dalla Commissione europea in collaborazione con gli Stati membri, per facilitare lo **scambio di informazioni** e la mutua assistenza sulla **mobilità dei lavoratori**.

il nuovo modello UNI_Distacco_UE, da utilizzare per comunicare l'avvio e la variazione del distacco transnazionale.

Il provvedimento è entrato in vigore dal 26 dicembre 2016 .

I dati inseriti nel modello vengono messi a disposizione:

- dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- dell'INPS;
- dell'INAIL.

Circolare INL n. 3 del 22 dicembre 2016 e n. 1/2017

Per assolvere correttamente all’obbligo di trasmissione della suddetta comunicazione, l’azienda distaccante straniera dovrà acquisire apposite credenziali di accesso al sistema disponibile sul portale istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali,

mediante una **preventiva registrazione con inserimento dei dati identificativi dell’azienda straniera stessa richiesti dal sistema** (e non del soggetto/società che effettua materialmente la registrazione e compilazione del modello).

Le aziende italiane che distaccano in un Paese straniero devono effettuare la comunicazione obbligatoria tramite il modello UNI_DISTACCO_UE?

No, la disciplina del Decreto Legislativo n. 136/2016 trova applicazione solo per i distacchi "in entrata" ossia per il distacco di lavoratori da parte di una azienda straniera di altro Stato membro verso l'Italia.

Per i distacchi "in uscita" dovrà essere verificata la legislazione di recepimento della Direttiva 2014/67/UE dello specifico Stato membro ospitante, ovvero, la normativa del Paese extraUE sulla materia.

L’azienda distaccante deve conservare, predisponendone copia cartacea o elettronica in lingua italiana, la documentazione in materia di lavoro

- **i prospetti paga**
- **i prospetti indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero**
- **la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni**
- **il certificato -modello A1**
- **la comunicazione/registrazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro**
- **nonché designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti.**

In mancanza, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi (per tutto il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione).

- La norma citata, inoltre, prevede **l’obbligo di designare una persona che agisca in qualità di rappresentante legale, al fine di mettere in contatto le parti sociali interessate** con il prestatore di servizi per una eventuale negoziazione collettiva;

- tale persona di contatto non ha l’obbligo di essere presente nel luogo di svolgimento dell’attività lavorativa in distacco, ma deve rendersi disponibile in caso di richiesta motivata (per tutto il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione).

Infatti

Una sezione del modello UNI Distacco è riservata alla indicazione dei **referenti**,

- rispettivamente il referente **ex art. 10, comma 3**, lett. b), che è il referente, domiciliato elettivamente in Italia, incaricato di ricevere atti e documenti

- ed il referente **ex. art. 10 comma 4**, che può anche coincidere con il precedente, il quale avrà l'incarico di tenere i rapporti con le parti sociali per negoziazioni di secondo livello, dotato a tal fine dei relativi poteri di rappresentanza, con l'obbligo di rendersi disponibile su richiesta della parti sociali stesse.

Benchè la Direttiva UE si riferisca alle sole imprese comunitarie, nella stesura del D. Lgs. 163/2016 di recepimento il legislatore italiano ha voluto estendere i medesimi obblighi anche a tutte le altre imprese straniere che distacchino personale in Italia.

ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

NOVITA'!

- Sull'impresa distaccante grava l'onere di comunicare il distacco almeno 24 ore prima che lo stesso inizi: ciò andrà fatto al Dicastero del lavoro al quale dovranno pervenire tutte le comunicazioni di modifica (cessazione, proroga, ecc.) entro i 5 giorni successivi all'evento ;

D.M. 10 agosto 2016 - Circolare Min. Lav. n. 3 del 22 dicembre 2016 - Circolare Min. Lav. n. 1 del 9 gennaio 2017

- L'impresa distaccante ha anche il compito di nominare un referente per l'invio e la ricezione dei documenti e un referente con poteri di rappresentanza finalizzati ai rapporti con le parti sociali per quel che concerne le trattative di secondo livello e con obbligo di disponibilità in presenza di una richiesta motivata dalle organizzazioni sindacali

- In caso di violazione dei suddetti obblighi, sono previste delle sanzioni amministrative (nel limite massimo di 150.000 Euro)

Distacco Transnazionale di servizi: Ispettorato Nazionale del Lavoro – Nota n. 4833/2017

La normativa sopraindicata presenta un possibile profilo di criticità laddove si parla di distacco "**realizzato nell'ambito di una prestazione di servizi**".

In particolare, la formulazione molto ampia è potenzialmente idonea a generare rischi di rivendicazioni da parte dei lavoratori atte ad ottenere la riqualificazione del distacco, anche per quanto concerne le fattispecie di distacco infragruppo, rientranti nell'ambito della prestazione di servizi con relativa applicazione del regime sanzionatorio di cui al D.lgs. n. 136/2016.

- A tal proposito, l’INL è intervenuto con la nota n. 4833/2017 precisando che la locuzione “**prestazione di servizi**” debbono rientrare diverse tipologie contrattuali disciplinate nel nostro ordinamento, tra cui:

“***quelle relative alla filiera degli appalti e subappalti, nonché ulteriori accordi “commerciali” aventi ad oggetto lo scambio di servizi tra imprese stabilite in diversi Paesi, anche appartenenti al medesimo gruppo, o tra filiali della medesima impresa distaccante”.***

Al contrario, viene espressamente disposto che il D.lgs. n. 136/2016 non trova applicazione qualora l'impresa straniera invii propri dipendenti in Italia presso stand temporanei allestiti nell'ambito

di fiere, mostre, manifestazioni commerciali ed eventi congressuali,

laddove non sia individuabile una prestazione di servizi nei confronti di un soggetto destinatario - distaccatario o committente – avente sede legale o operativa in Italia.

Le precisazioni fornite dall'INL non esimono le aziende dal prestare massima attenzione nella realizzazione di operazioni infragruppo articolate e complesse.

Il decreto n. 136/2016 trova, infatti, applicazione nei casi in cui prestatori di servizi stranieri inviano proprio personale dipendente a svolgere per un periodo limitato attività lavorativa in Italia,

e quindi anche nei casi in cui i predetti lavoratori inviati in ragione di un servizio transnazionale presso una filiale italiana dell'azienda straniera distaccante

vengano poi impiegati per l'esecuzione di un appalto presso altra unità produttiva di una azienda committente – destinataria finale della prestazione – sempre ubicata in Italia.

Nota n. 4833 del 5.6.2017

- nel caso in cui il personale sia utilizzato all'interno di un rapporto contrattuale composto da 3 soggetti (distaccante – distaccatario – terzo che si trova in Italia e utilizza la prestazione del dipendente attraverso 1 accordo commerciale stipulato con il distaccatario) ➡ trova comunque applicazione il D.Lgs. n. 136/2016;

- Nel caso di invio di personale in Italia presso stand temporanei allestiti in ambito di fiere e mostre etc. senza che sussista una prestazione di servizi nei confronti di un soggetto avente sede in Italia ➡ lo stand temporaneo non può essere qualificato come una sede in Italia di un'azienda straniera con la conseguenza che non trova applicazione il D.Lgs. n. 136/2016.

IL DISTACCO

Una <u>deroga temporanea</u>
al principio
della territorialità della legislazione applicabile

La nozione di distacco dell'**ordinamento comunitario** è in parte diversa da quella italiana, perché abbraccia anche le ipotesi di somministrazione e quindi pur richiedendo la temporaneità non richiede la sussistenza dell'interesse del distaccante.

La definizione in ambito comunitario ha lo scopo di garantire un nucleo essenziale di tutele, qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto e consentire al lavoratore di non subire danni sul piano previdenziale per effetto della frammentazione della contribuzione.

Da qui il termine **distacco "previdenziale"** inteso come regime di tutela del lavoro nella UE, diverso dal **distacco come modalità di esecuzione della prestazione lavorativa** regolata dalla normativa italiana.

DISTACCO E TRASFERTA

L'invio del personale all'estero può avvenire sia attraverso l'utilizzo della trasferta, si attraverso il distacco, quando la permanenza all'estero debba protrarsi per alcuni mesi, se non per qualche anno

CONSERVAZIONE DELLE NORME DEL PAESE DI ORIGINE

Il principio *lex loci laboris*, recepito dalla Comunità Europea, prevede che, anche se proveniente da un altro stato, al lavoratore venga applicata la normativa previdenziale prevista nello stato in cui presta la sua opera.
In deroga a questo principio, l'articolo 12 del regolamento Ce 886/04 dispone che, all'interno della Comunità Europea, il distacco temporaneo di un lavoratore da uno stato all'altro consente per costui il mantenimento della normativa del paese di origine.

REQUISITI DEL DISTACCO

Il distacco, per essere considerato tale e quindi per permettere la conservazione della normativa previdenziale del paese di origine,:

1. deve prevedere che la prestazione lavorativa nello stato di destinazione si comunque a favore del datore di lavoro dello stato di origine;
2. deve prevedere una durata non superiore a 24 mesi;
3. non può riguardare una persona inviata in sostituzione di un lavoratore distaccato giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi.

L'apprendista può essere distaccato in un altro stato della Comunità Europea solamente per fini formativi.

CASI DI ESCLUSIONE DEL DISTACCO

Come confermato dall'allegato 4 della circolare INPS n. 99/2010, il distacco non può essere in ogni caso riconosciuto quando, nell'ambito della Comunità Europea, il lavoratore:

- distaccato presso una impresa di un altro stato, venga da questa messo a disposizione di un'altra impresa di tale stato (esempio: l'impresa italiana A invia il lavoratore presso l'impresa francese B e questa lo metta a disposizione dell'impresa francese C) ;
- distaccato presso una impresa di un altro stato, venga da questa messo a disposizione di un'altra impresa di un altro stato (esempio: l'impresa italiana A invia il lavoratore presso l'impresa francese B e questa lo metta a disposizione dell'impresa spagnola C) ;
- assunto da una impresa di uno stato diverso dal suo, venga inviato presso una impresa situata in un terzo stato (esempio: l'impresa italiana A assume un lavoratore in Francia per inviarlo presso una impresa in Spagna) ;
- assunto da una impresa di uno stato diverso dal suo, venga inviato a lavorare in tale stato (esempio: l'impresa italiana A assume un lavoratore in Francia per inviarlo presso una impresa in Italia).

DISTACCHI RIPETUTI NEL TEMPO

Ai fini del calcolo del periodo massimo di 24 mesi, i distacchi dello stesso lavoratore ripetuti nel tempo non danno luogo ad un unico distacco:

- se effettuati nello lo stesso stato con un intervallo di tempo di almeno due mesi;
- se effettuati in stati diversi, anche senza soluzione di continuità.

- il datore di lavoro dovrà presentare un'apposita istanza di proroga all'autorità competente del Paese di provenienza che inoltrerà la richiesta alla sede INPS competente qualora l'assegnazione perduri per più di 24 mesi.

- Generalmente l'autorizzazione viene concessa fino ad un periodo complessivo di 5 anni, periodo entro il quale sarà possibile proseguire la contribuzione nel Paese di provenienza.

Distacco dei lavoratori dipendenti

Un lavoratore subordinato può essere distaccato a condizione che

dipenda da un datore di lavoro che esercita abitualmente la sua attività nello Stato di invio

l'attività nello Stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro distaccante

la durata di tale attività non sia superiore a ventiquattro mesi

non sia inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi

Articolo 12 par. 1 reg. 883/2004

Lavoratori che svolgono contemporaneamente attività in più Stati

In base alle previsioni contenute nell'articolo 13, paragrafo 1, lett. a) del regolamento (CE) n. 883/2004, come modificato dal regolamento (UE) n. 465/2012, la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello stato membro di residenza se esercita una "parte sostanziale" della sua attività in tale Stato

(INPS circ. n. 115/2012).

Circolare Inps n. 115/2012

Esempio 1

Il lavoratore risiede in Italia, ma non vi esercita una parte sostanziale della sua attività, svolge la sua attività anche in Francia e Germania, dipende da un'impresa o un datore di lavoro che ha la propria sede legale o il proprio domicilio in Belgio, poiché il Belgio è lo Stato in cui l'impresa o il datore di lavoro ha la propria sede legale o il proprio domicilio, si applica la legislazione belga.

Esempio 2

Il lavoratore risiede in Italia, ma non vi esercita una parte sostanziale della sua attività, svolge la sua attività anche in Olanda e Austria, dipende da due imprese o datori di lavoro che hanno la propria sede legale o il proprio domicilio in Austria, poiché l'Austria è lo Stato in cui le imprese o i datori di lavoro hanno la propria sede legale o il proprio domicilio, si applica la legislazione austriaca.

Sospensioni e interruzioni

- Le **sospensioni temporanee** dell'attività lavorativa nel Paese di impiego dovute, ad esempio, a brevi malattie o a rientri nel Paese di provenienza per ferie, festività o altro, non costituiscono un'interruzione del distacco che giustifichi un prolungamento dello stesso per un equivalente periodo.

- Esso, pertanto, terminerà esattamente alla scadenza del periodo programmato, indipendentemente dal numero e dalla durata degli eventi che hanno dato luogo alla sospensione dell'attività.

Contribuzione

La contribuzione e le relative prestazioni previdenziali sono, secondo il principio di territorialità, degli obblighi assicurativi in generale disciplinati dalla legislazione del Paese di lavoro, fatti salvi gli accordi internazionali in materia e la tutela minima comunque garantita dal nostro ordinamento al lavoratore italiano all'estero.

- Paesi comunitari, per i quali la normativa comunitaria consente di evitare la duplicazione della contribuzione;

- Paesi extracomunitari convenzionati, con i quali sono in vigore accordi di sicurezza sociale. In tal caso, la tutela minima disposta dalla legislazione italiana interviene limitatamente alle assicurazioni non contemplate dalle convenzioni;

- Paesi extracomunitari non convenzionati, per i quali la legislazione italiana prevede una tutela minima a favore dei lavoratori, a prescindere dall'eventuale presenza di una analoga protezione obbligatoria disposta dalla legislazione locale.

Stati dell'Unione europea :

Austria	Finlandia	Lituania	Rep. Ceca
Belgio	Francia	Lussemburgo	Romania
Bulgaria	Germania	Malta	Slovacchia
Cipro	Grecia	Paesi Bassi	Slovenia
Croazia	Irlanda	Polonia	Spagna
Danimarca	Italia	Portogallo	Svezia
Estonia	Lettonia	Regno Unito	Ungheria

Stati SEE (Islanda, Liechtenstein, Norvegia) e **Svizzera**

I regolamenti si applicano, anche, per quanto riguarda:
la **Finlandia** alle isole Aland ;
la **Francia** ai Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa);
il **Portogallo** alle isole Azzorre e di Madera;
la **Spagna** alle isole Canaria, Ceuta e Melilla.

- A decorrere dal 1° aprile 2012 i regolamenti comunitari si applicano anche alla Svizzera

(INPS circc. n. 70/2012; n. 107/2012; n. 114/2013)

- A decorrere dal 1° giugno 2012 trovano applicazione anche nei rapporti con i tre Paesi dell'accordo SEE (Islanda, Liechtenstein, Norvegia)

(INPS circc. n. 77/2012; n. 107/2012; n. 3/2013; n. 114/2013)

- e dal 1° luglio 2013 si applicano anche alla Croazia

(INPS mess. n. 12242/2013; INPS circ. n. 165/2013).

❖ Prima del distacco, IL DATORE DI LAVORO DEVE RICHIEDERE:

INPS	INAIL
PD A1	**PD DA1**
valido 24 mesi	valido 24 mesi
www.inps.it , *"Archivio Distacchi e Lavoro Contemporaneo nell'Unione Europea"*, "utility", *download*	www.inail.it, *"Servizi online"*, *"Richieste/Modulo PD DA1"*. L'INAIL inoltrerà, tramite PEC, il PD DA1, compilato e firmato dal dirigente, all'utente richiedente ed alle AA.SS.LL. competenti.

Il modello PD DA1 (ex mod. E123) attesta il diritto alla copertura sanitaria in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale nello Stato membro diverso da quello competente; dal 13 luglio 2013, in caso di distacco di un proprio lavoratore in un Paese della UE, le aziende e/o gli intermediari devono richiedere tale modello alla sede INAIL territorialmente competente esclusivamente per via telematica (INAIL nota 11 luglio 2013).

FORMULARIO A1

- **Il** coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale interessati dall'operazione del distacco intra-europeo viene attuato utilizzando particolari formulari o documenti portatili.

- In particolare, il **beneficio dell'esenzione temporanea dall'obbligo di contribuzione all'estero è condizionato anche al possesso del formulario A1** (denominato "documento portatile A1"), il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato che, negli Stati membri, sostituisce, dall'1.5.2010, il formulario E101

(INPS, circ. 21.7.2010, n. 99).

INPS mess. n. 218/2016

Gli utenti, una volta aperto il file, dovranno seguire la procedura e:

- dovranno specificare nella prima pagina la fattispecie per cui si richiede il rilascio del certificato;

- successivamente sarà possibile procedere nella compilazione del modulo;

- potranno, poi, inoltrare la richiesta tramite l'utilizzo di Pec o lettera raccomandata a/r alle strutture territoriali INPS competenti o, in alternativa, presentare il modulo a mano presso gli sportelli INPS di residenza (che provvederanno all'inoltro del modulo presso le strutture territoriali competenti al rilascio della certificazione).

- nuovi moduli per il rilascio del certificato di legislazione applicabile A1 distinti per categoria di lavoratore, sono disponibili nell'area modulistica del sito intranet, per gli operatori interni, e nell'area modulistica/ Unione Europea del sito internet dell'Istituto (www.Inps.it), per gli utenti esterni e riguardano le seguenti casistiche:
-
- *1. Dipendente pubblico distaccato (Art.11 par.3/b)*
- *2. Personale di volo e di cabina (Art.11 par.5)*
- *3. Lavoratore subordinato distaccato (Art.12 par.1)*
- *4. Lavoratore autonomo distaccato (Art.12 par.2)*
- *5. Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.1)*
- *6. Lavoratore autonomo che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.2)*
- *7. Lavoratore autonomo e subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.3)*
- *8. Dipendente pubblico che svolge attività di lavoro subordinato e/o autonomo in più Stati (Art.13 par.4).*

Dichiarazione preventiva

- Può accadere che il datore di lavoro debba compilare una dichiarazione preventiva per i lavoratori distaccati per segnalare al Paese ospitante la sua intenzione di inviare il lavoratore.

- Molti paesi chiedono questa dichiarazione per agevolare i controlli sulle procedure di distacco.

- Nel caso di **distacchi di lavoratori italiani iscritti all'INPS in Paesi comunitari** il formulario A1, di **durata massima di 24 mesi**, deve essere richiesto **presso la sede INPS della società distaccante** che dovrà provvedere anche al rilascio.

- **La richiesta di rilascio della certificazione sulla legislazione applicabile deve essere presentata con congruo anticipo, sebbene non siano previsti dei termini di scadenza.**

- Nel **corso del distacco** il lavoratore **dovrà portare sempre con sé tale documento**

- Le imprese distaccanti e i lavoratori distaccati sono tenuti ad **informare le sedi INPS che hanno rilasciato il formulario A1 di qualsiasi modifica della situazione iniziale che ha dato luogo al distacco**

(se il distacco non ha avuto luogo, se l'attività è stata interrotta, se il lavoratore è stato assegnato dal proprio datore di lavoro ad un'altra impresa nello Stato d'invio, in particolare nel caso di un'impresa che venga fusa o trasferita).

I brevi periodi di rientro per ferie, malattia, festività o altro non interrompono il periodo di distacco inizialmente fissato ed indicato nel formulario; il periodo di esonero contributivo estero non potrà essere prolungato con tali periodi (Commissione amministrativa, decisione A2 del 12.6.2009).

Le Direzioni regionali INPS

Sono gli organismi competenti a trattare la richiesta di applicazione dell'art. 16 reg. (Ce) 29.4.2004, n. 883 per i lavoratori italiani distaccati all'estero

Min. Lav., nota 26.5.2010, n. 10957

INPS, Msg. 8.6.2010, n. 15147.

La Direzione Regionale INPS esamina la richiesta, verifica la sussistenza dei requisiti e la validità dei formulari, ed inoltra la richiesta all'Autorità competente del Paese in cui si reca il lavoratore per svolgervi l'attività lavorativa e per conoscenza ne invia una copia anche alla ditta.

Quando arriva la risposta dell'Autorità straniera, la Direzione Regionale INPS ne dà comunicazione alla ditta richiedente, alla sede INPS presso cui il lavoratore è iscritto, alla sede INAIL e al Ministero della Salute.

La sede provinciale INPS, ricevuta la comunicazione, provvede al rilascio del formulario A1 per il periodo di esonero concordato, ai sensi dell'art.11 del reg. CEE 574/72.

Le richieste ex art. 17 Reg. vanno presentate alle sedi regionali Inps con congruo anticipo rispetto al periodo richiesto, ciò al fine di evitare ritardi e difficoltà da parte delle Autorità o delle Istituzioni dei Paesi interessati

Inail ed assistenza

Trasferta e albergo

Trasferta estero

Le **prestazioni economiche** erogate direttamente dall'INAIL o anticipate dal datore di lavoro.

Applicabilità all'ipotesi di **trasferta** del lavoratore italiano in **ambito** comunitario delle regole del distacco: il lavoratore deve essere in possesso del formulario di distacco, necessario per ottenere l'erogazione delle prestazioni in natura ed il datore di lavoro è tenuto a corrispondere i premi assicurativi all'INAIL dovuti per le lavorazioni svolte dal personale distaccato.

- effettuare la comunicazione all'INAIL della trasferta, mediante apposita denuncia di variazione, solo ove il lavoratore si trovi ad essere esposto a rischi non connessi con le lavorazioni per le quali è già assicurato all'Istituto;
- comunicazioni ai servizi per l'impiego, come distacco.

Malattia come Italia

- **Prestazioni sanitarie nel Paese di lavoro** con le modalità in vigore nel Paese stesso, ma l'onere delle prestazioni è sostenuto dagli Enti italiani ai quali il lavoratore è iscritto.
- Per i lavoratori inviati **all'estero per brevi periodi**, in tutti i Paesi dell'Unione europea è necessario presentare la **tessera sanitaria europea**.

Esclusioni circ. Inps 83/2010

- **sospensioni temporanee** (malattie o a rientri nel Paese di provenienza per ferie.....) non costituiscono un'interruzione del distacco (no prosecuzione).
- se il distacco del lavoratore non sia iniziato, come pure nel caso d'interruzione del distacco prima della scadenza prevista, ovvero se assegnato o trasferito ad altra impresa dello Stato di provenienza (operazioni straordinarie) il lavoratore e il datore di lavoro devono informare l'organismo dello stato di provenienza.
- **distacchi consecutivi** nello stesso Stato membro, il secondo viene considerato separato solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno due mesi.

LAVORATORE ITALIANO IN PAESE EXTRACOMUNITARIO

La Costituzione (art. 35) tutela il lavoro italiano all'estero.

Sulla base di questo principio, la Corte Costituzionale con Sent. n. 368/85, ha sancito il superamento del principio di territorialità vigente in materia di previdenza ed assistenza tutelando anche il Lavoro degli italiani all'estero.

In conseguenza di detta pronuncia, con DL 317/87:

1. tutela contrattuale se il contratto si stipula in Italia.
2. estensione previdenziale della tutela del lavoro italiano all'estero.

a) lavoratori assunti per prestare attività lavorativa in uno dei Paesi convenzionati (o trasferiti), **sottoposti alla normativa del Paese straniero.** In tali casi si applicano le forme di tutela previste dalla legge n. 398/1987 **quando esse non sono previste dalla convenzione.**

b) lavoratori trasferiti in paesi convenzionati con i quali le convenzioni ed accordi prevedono che **per determinati periodi di tempo permane l'applicazione della legislazione sociale del Paese di origine. Poichè l'applicazione di quest'ultima legislazione è stata ritenuta limitata alle forme** di tutela previdenziale contemplata dalla convenzione od accordo, questo comporta, **che ai lavoratori deve essere garantita l'applicazione in via residuale delle forme di tutela previste dalla legge n. 398/1987.** Esaurito il periodo di tempo per il quale, a norma di convenzione, è applicabile la legislazione del Paese di provenienza, la posizione di tali lavoratori va identificata con quella di cui alla lettera a). Convenzionalmente si parla di distacco.

PAESI EXTRACOMUNITARI CONVENZIONATI

Imponibile

- retribuzioni convenzionali per le assicurazioni non oggetto della convenzione.
- retribuzioni effettive per le assicurazioni oggetto delle convenzioni.

Aliquote

- le stesse applicabili in Italia.

- Ai lavoratori inviati in Paesi extracomunitari convenzionati con l'Italia in materia di sicurezza sociale si applica lo speciale regime del distacco previdenziale con regole analoghe a quelle esaminate per l'area comunitaria. La principale differenza consiste nel fatto che in questo caso le convenzioni coprono soltanto una parte delle assicurazioni (oltre, naturalmente, quella pensionistica) e obbligano pertanto l'azienda ad aprire una specifica posizione assicurativa presso l'INPS per ciascun Paese di destinazione.
- Recentemente l'INAIL ha esteso alla trasferta all'estero le regole del distacco.

Lavoratori italiani in Paesi extracomunitari convenzionati

- **Ai lavoratori inviati in Paesi extracomunitari convenzionati con l'Italia in materia di sicurezza sociale si applica lo speciale regime del distacco previdenziale con regole analoghe a quelle esaminate per l'area comunitaria con la sola eccezione di Australia e Nuova Zelanda.**

- La principale differenza consiste nel fatto che in questo caso le convenzioni coprono soltanto una parte delle assicurazioni (oltre, naturalmente, quella pensionistica) e obbligano pertanto l'azienda ad aprire una specifica posizione assicurativa presso l'INPS per ciascun Paese di destinazione.

L'integrazione del contratto di lavoro

Il contratto collettivo applicato è integrato:

1. dalle festività locali (entro il limite di quelle italiane);
2. nell'orario di lavoro di n.40 ore settimanali, con possibilità di lavoro straordinario nel limite massimo di 2 ore giornaliere;
3. per le spese di viaggio a carico del richiedente per i trasferimenti e per i rientri periodici per ferie;
4. dalla ripartizione delle spese di viaggio di "ritorno" nell'ipotesi di dimissioni, anche durante la prova nella proporzione "pro – tempore - pro - quota";
5. per quanto attiene le spese sanitarie di ricovero che sono a cura del datore di lavoro (anticipate, anche in presenza di polizze);
6. per quanto attiene le retribuzioni mensili e annuali, nonché le ulteriori prestazioni connesse con l'attività all'estero.

L’integrazione del contratto di lavoro

7. dall’impegno che nel caso di restrizioni al trasferimento di valuta all'estero, sarà esperita ogni azione da parte del datore di lavoro italiano per trasferire la quota parte di valuta consentita oppure le retribuzioni saranno corrisposte direttamente in Italia;
8. stipula di una polizza per rischi di viaggio con minimali morte ed Invalidità (contenuti nel decreto);
9. indicazione della sistemazione logistica;
10. impegno ad istituire idonee misure di sicurezza;
11. impegno a garantire che in ogni caso il trattamento economico e normativo non sarà complessivamente inferiore a quello dei CCNL Italiano.

1) Distacco temporaneo presso altra azienda sita all'estero, senza mutamento di mansioni

(Carta intestata ditta)

Data .....

Al lavoratore

.....

Oggetto: distacco temporaneo presso altra azienda sita all'estero

A seguito dei colloqui verbali intercorsi Le confermiamo che, per ragioni di carattere organizzativo/produttivo, consistenti ..... (specificare, per esempio: addestramento del personale dell'azienda X cui abbiamo venduto il macchinario Y) dobbiamo distaccarLa temporaneamente presso l'azienda ..... sita nello Stato di ....., città ....., via ....., n. ....., telefono ....., fax .....

La durata del distacco è stabilita in ..... (mesi, giorni) con decorrenza dal ..... fino alla presumibile data del .....; è fatto salvo il ns. diritto a richiamarLa in azienda ove particolari esigenze lo imponessero.

Presso l'azienda ..... Lei continuerà a svolgere le Sue mansioni di .....

Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003, resta a nostro carico la responsabilità in merito al Suo trattamento economico e normativo.

(eventualmente: In aggiunta alla retribuzione Le sarà corrisposta per ogni mese di effettivo lavoro una indennità per lavoro all'estero di € ..... oltre che il rimborso delle spese di vitto ed alloggio (oppure: una indennità forfetaria giornaliera per vitto ed alloggio pari ad € .....).

(eventualmente: Infine Le verrà consegnato un telefono portatile ad esclusivo uso aziendale che potrà utilizzare per tutta la durata del distacco e che ci restituirà al Suo rientro).

Restiamo in attesa del Suo consenso e cordialmente La salutiamo.

Il datore di lavoro

LETTERE di ASSEGNAZIONE

- Se per le assegnazioni estere di breve periodo, come le **trasferte**, è consigliabile **redigere una lettera di assegnazione integrativa del contratto di lavoro** che richiami le condizioni dell'espatrio,

- nel caso del **distacco**, una volta identificati i benefit aggiuntivi, in natura e in denaro, da erogarsi nel corso dell'assegnazione estera e individuata la politica di neutralità fiscale applicabile, occorre procedere alla **formalizzazione** di due accordi:

- INTERCOMPANY AGREEMENT: o *Secondment Agreement*, le società coinvolte nel **distacco definiscono e regolano le modalità di svolgimento** del distacco, precisandovi, tra l'altro, la sussistenza dell'interesse del distaccante al distacco, le modalità di esecuzione dell'attività del lavoratore distaccato, la durata e l'eventuale ripartizione tra le due società del costo relativo alla retribuzione complessiva del distaccato.

- LETTER of UNDERSTANDING: **accordo integrativo del contratto individuale di lavoro** mediante il quale la società distaccante ed il dipendente distaccato formalizzano le condizioni del distacco.

Vi vengono formalizzati, tra l'altro, i contenuti e le modalità di svolgimento del distacco (come il regime normativo applicabile, la durata, i *benefits*, le mansioni, ecc.).

Lettera di distacco

Contenuto:

- forma scritta
- soggetti: distaccante, distaccatario, dipendente distaccato
- trattamento economico e normativo
- mansione/job position
- indicazione interesse della società distaccante
- durata del distacco
- modalità del rientro
- riferimento alla policy infragruppo

SOTTOSCRIZIONE PER ACCETTAZIONE

(Lettera di distacco -> "Contratto di distacco")

IL DISTACCO INFRAGRUPPO:
"INTERESSE" DELLA SOCIETA' DISTACCANTE?

- Nella lettera di distacco è opportuno circostanziare espressamente l'interesse della società distaccante

- I semplici rapporti economici tra varie società collegate sono irrilevanti se invocati quale unica ragione giustificatrice del distacco

- Il collegamento economico funzionale fra imprese gestite da società del medesimo gruppo, controllate da una società madre, non comportando il venir meno dell'autonomia delle singole società, può dar luogo ad un'interposizione illecita nel rapporto, sempre che risulti accertato che una società del gruppo, al fine di eludere precetti normativi in materia di rapporti di lavoro, utilizzi prestazioni lavorative di persone solo formalmente dipendenti da altra società collegata

CLAUSOLE PARTICOLARI:

- Trattamenti di miglior favore (es., indennità estero, alloggio estero, festività locali, rientri in patria)
- Tipizzazione ipotesi di richiamo da parte della società distaccante (soprattutto se il distacco risulta da un “contratto di distacco” e non da una mera “lettera di distacco”) e/o richiesta di rientro da parte del lavoratore (es. per gravi motivi di salute/familiari)
- Richiamo normativa applicabile (es., riguardo adempimenti fiscali e previdenziali)
- Patto di stabilità/non concorrenza post-distacco

Accordo tra società (Intercompany Agreement)

Volto a regolare il rapporto obbligatorio tra società distaccante e società distaccataria

Contenuto:

- soggetti: distaccante e distaccatario
- durata del distacco
- indicazione risorsa distaccata
- coordinamento amministrativo gestionale (indicazione referenti aziendali, flussi informativi relativi a gestione del rapporto di lavoro, quali ad esempio: effettuazione di lavoro straordinario, commissione illeciti disciplinari)
- regolamentazione "ribaltamento dei costi"
- coordinamento policy infragruppo
- disciplina richiamo dal distacco

Att.!
Wording & Riservatezza!
Rischio interposizione illecita di manodopera

Policy distacchi infragruppo

Volta a armonizzare la regolamentazione aziendale sui distacchi

Contenuto:

- destinatari policy
- trattamenti normativi ed economici di miglior favore
- richiamo disciplina fiscale e previdenziale
- adempimenti amministrativi
- risoluzione del "contratto di distacco" / tipizzazione casistica rientro lavoratore

Voce	Descrizione
Alloggio	- collocazione in strutture alberghiere per assegnazioni di breve durata; - corresponsione di una indennità alloggio per assegnazioni di maggiore durata; - alloggio concesso in uso al lavoratore e locato direttamente dal datore di lavoro; - la scelta dell'alloggio all'estero, da scegliersi sulla base delle specifiche concordate prima dell'assegnazione, è spesso agevolato dal ricorso a specifiche agenzie specializzate nella ricerca di un'abitazione

Autovettura	**- riconosciuta laddove le specifiche attività lavorative da prestarsi all'estero richiedano frequenti spostamenti;** **- riconosciuta come elemento della retribuzione, indipendentemente dall'attività prestata, e dunque ad uso privato;** **- riconosciuta per uso promiscuo, soprattutto se, prima dell'assegnazione, il dipendente ne aveva già la disponibilità**

Bonus estero	**- collegato alle performance professionali dell'espatriato all'estero**
Indennità cost of living	**- compensa le differenze del costo della vita nel Paese di assegnazione rispetto al costo della vita in Italia e consente di mantenere il medesimo potere d'acquisto anche all'estero;** **- le valutazioni relative sono effettuate direttamente dal datore di lavoro avvalendosi di agenzie specializzate in tali procedure**

Indennità di prima sistemazione	**- corrisposta al momento dell'arrivo nel Paese di assegnazione e nel momento del rientro, dipende dal Paese, dal nucleo familiare ecc. e consente di agevolare il trasferimento**
Indennità forfetaria estera	**- somma forfetaria integrativa della retribuzione di base con valenza sia retributiva, che risarcitoria.** **Non è collegata all'attività lavorativa in sé, ma è connessa al sostenimento di spese straordinarie in corso di assegnazione e viene meno quando quest'ultima termina**

Polizze assicurative	**- polizze vita ed infortuni connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa all'estero.** **Nel caso di invii in Paesi extracomunitari è obbligatoria la stipula di una polizza di assicurazione per i rischi di viaggi i cui capitali assicurati non possono essere inferiori a 67.139,40 Euro e 77.468,53 Euro per i casi di morte e invalidità permanente**
Polizze sanitarie integrative	**- polizze stipulate soprattutto per le assegnazioni in Paesi che non sono forniti di un sistema sanitario insufficiente**

Trasferta	**- corresponsione di una apposita indennità di trasferta;** **- rimborso analitico delle spese sostenute dal lavoratore all'estero;** **- sistema misto con corresponsione di una indennità di trasferta e il rimborso analitico di talune spese sostenute dal lavoratore**

Trasloco	- rimborso dei costi sostenuti per trasportare i propri beni materiali nel Paese estero di assegnazione; - il relativo costo può essere sostenuto direttamente dal datore di lavoro
Viaggi	- viaggi di inizio e fine espatrio, per il lavoratore e la propria famiglia, che la società datrice di lavoro può sostenere direttamente, ovvero può rimborsare al lavoratore dietro la presentazione di idonea documentazione; - viaggi A/R nel corso dell'assegnazione estera, per ritorni periodici in patria, da concordarsi con il lavoratore sia nel numero, che nelle modalità di rimborso dei relativi costi; - viaggi nel Paese estero di futura assegnazione per preparare l'espatrio e per la ricerca di un'abitazione

Prima di procedere all'espatrio di medio-lunga durata, è prassi prevedere specifiche
politiche di neutralità fiscale in grado di ridurre l'effetto della fiscalità estera e domestica.

Le più diffuse sono:

- **la *Tax Equalization*;**
- **la *Tax Protection*;**
- **il netto garantito.**

TAX EQUALIZATION: la politica di *Tax Equalization* consente al lavoratore all'estero di **non subire una tassazione maggiore rispetto a quella che avrebbe avuto in Italia**.

- Operativamente il datore di lavoro effettua una trattenuta figurativa - *Hypothetical WithholdingTax* - equivalente alle imposte che si sarebbero versate in Italia.

- L'azienda utilizzerà tali importi al momento della liquidazione delle imposte ed eventuali differenze, in attivo, o in passivo, restano a carico del datore di lavoro.

TAX PROTECTION: con la *Tax Protection* il lavoratore è chiamato a **versare un'imposta non superiore a quella che avrebbe versato in Italia**.

- Pertanto, al momento della liquidazione delle imposte, nel caso di imposte dovute superiori a quelle che avrebbe dovuto versare in Italia, la differenza è coperta dal datore di lavoro.

- Diversamente, per imposte inferiori, la società non sarà tenuta ad alcun versamento e il lavoratore provvederà direttamente alla liquidazione dell'imposta dovuta.

LA COMPOSIZIONE DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO NEL DISTACCO ALL'ESTERO -POLICY DI NEUTRALITA' FISCALE

- ***NETTO GARANTITO*** *Trae origine dalla tax equalization e dal gross-net-gross.*

Viene garantito un netto retributivo al dipendente che non subirà variazioni a prescindere da qualsiasi evento di carattere fiscale che si verifichi successivamente.

In un regime di **Netto Garantito**, la Società verserà al dipendente, in aggiunta alla retribuzione concordata al lordo delle eventuali imposte dovute al Paese di origine, una somma pari alle imposte dovute al Paese Ospitante o provvede al pagamento di tali ultime imposte.

Il dipendente sarà tenuto a tutti gli obblighi fiscali previsti dalla normativa del Paese Ospitante

Autorizzazione al lavoro estero

Abrogata l'autorizzazione preventiva del Ministero del Lavoro per i lavoratori da assumere o da trasferire all'estero.

In caso di contratto di lavoro a lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero deve essere previsto:

a) un **trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, **l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro**;
b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della **quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero**, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
c) un'**assicurazione per ogni viaggio di andata** nel luogo di destinazione e di **rientro** dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
d) il **tipo di sistemazione logistica**;
e) idonee **misure in materia di sicurezza**.

Aspetti previdenziali
Lavoratori italiani in Paesi extracomunitari convenzionati

- **Ai lavoratori inviati in Paesi extracomunitari convenzionati con l'Italia in materia di sicurezza sociale si applica lo speciale regime del distacco previdenziale con regole analoghe a quelle esaminate per l'area comunitaria con la sola eccezione di Australia e Nuova Zelanda.**

- La principale differenza consiste nel fatto che in questo caso le convenzioni coprono soltanto una parte delle assicurazioni (oltre, naturalmente, quella pensionistica) e obbligano pertanto l'azienda ad aprire una specifica posizione assicurativa presso l'INPS per ciascun Paese di destinazione.

Le CONVENZIONI INTERNAZIONALI BILATERALI IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE prevedono il **DISTACCO PREVIDENZIALE** - evitano la doppia imposizione contributiva

L'Italia ha stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale con:

Argentina, Australia, Brasile, Canada-Québec, Capo Verde, Corea del Sud, Israele, Jersey e Isole del Canale, Serbia, Kosovo, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia, Messico, Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Santa Sede, Stati Uniti d'America, Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela.

Le Convenzioni con Australia e Messico non prevedono l'istituto del distacco previdenziale.

Canada

Dal **1° ottobre 2017** è entrato in vigore il **nuovo Accordo di sicurezza sociale tra Italia e Canada**, stipulato il 22 maggio 1995 a Roma, e il relativo **Protocollo aggiuntivo**, firmato il 22 maggio 2003 a Roma, ratificati con legge 16 giugno 2015, n. 93.

Dalla stessa data è in vigore anche l'**Accordo amministrativo di attuazione** del nuovo Accordo di sicurezza sociale, sottoscritto il 18 maggio 2017 a Roma.

Il nuovo Accordo sostituisce quello precedente, stipulato il 17 novembre 1977 a Toronto, in vigore dal 1° gennaio 1979.

La circolare INPS 25 ottobre 2017, n. 154 fornisce le **istruzioni relative alle modifiche e integrazioni** in materia di:

determinazione e unicità della legislazione applicabile/distacchi;

prestazioni pensionistiche;

prestazioni familiari per i titolari di pensione;

prestazioni economiche in caso di tubercolosi;

accertamenti sanitari finalizzati alla concessione delle prestazioni di invalidità.

Per la provincia autonoma canadese del **Québec**, l'accordo attualmente vigente continuerà a esercitare i suoi effetti ai fini delle prestazioni di sicurezza sociale in convenzione fino a quando il nuovo accordo non sarà recepito in un'apposita intesa.

FRAZIONAMENTO DELL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO

lavoratore cittadino Stato A, distaccato nello Stato B

versa nello Stato A i contributi per la prestazione X (obbligatoria *ex lege* Stato A)

E

versa nello Stato B i contributi per la prestazione Y (obbligatoria *ex lege* Stato B)

accade negli Stati in cui è in vigore un regime di tutela minima obbligatoria in materia di sicurezza sociale, e tale regime non è garantito *in toto* dalla Convenzione

FRAZIONAMENTO DELL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO

Esempio

Convenzione Italia - Canada Quebec, accordo su:

- IVS
- TBC
- Infortunio sul lavoro e malattie professionali

Lavoratore italiano distaccato in Canada versa in Italia i contributi *ex* Convenzione, **E** i contributi (in base al D.L. n. 317/1987), per:

- Malattia
- Maternità
- Mobilità
- Fondo garanzia TFR

Determinazione della base imponibile

- **retribuzione convenzionale** per i **contributi non previsti** dalla **Convenzione**, ma ricompresi nella L. n. 398/1987 (di conversione del D.L. n. 317/1987).

per IVS, ASPI e TBC l'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro è ridotta di 10 punti, fino a esaurimento sulle singole aliquote nell'ordine su indicato; per malattia e maternità si applicano le riduzioni previste dalla legislazione nazionale, se applicabili.

- **retribuzione effettiva,** nei limiti dei massimali, per i **contributi previsti** dalla **Convenzione**.

Circ. INPS, 15 marzo 1994, n. 87 ha precisato Paese per Paese le modalità di contribuzione per i lavoratori trasferiti in Paesi esteri con i quali vigono accordi di sicurezza sociale.

Argentina :	24 mesi	IT/ARG.1	IT/ARG.2
Australia :	non è previsto distacco		
Brasile :	12 mesi	I/B 1	
Canada e Québec :	24 mesi	IT/CAN/QUE/3	
Repubblica di Capoverde :	24 mesi		
Repubblica di Corea:	36 mesi		
Croazia:	48 mesi		
Isole del Canale :	6 mesi		
Israele:	36 mesi		
Paesi nati dallo smembramento della ex-Jugoslavia :	12 mesi	Mod.1	Mod.2
Principato di Monaco :	12 mesi	M/I/ C/1	M/I C3
Repubblica di San Marino :	36 mesi	I/SMAR 1	I/SMAR2
Santa Sede:	60 mesi		
Stati Uniti d'America :	a tempo indeterminato	IT/USA4	
Tunisia :	36 mesi	I/TN 4	I/TN5
Turchia :	12 mesi	CE.1	CE.2
Uruguay :	24 mesi	IT/UR 4	IT/UR5
Venezuela :	24 mesi	IT/VEN 4	IT/VEN5

Paese	Contribuzioni (comprese nella convenzione) da calcolare su retribuzioni effettive	Contribuzioni (escluse dalla convenzione) da calcolare su retribuzioni convenzionali
Argentina	- IVS - Malattia - Maternità - Assegni familiari	- Disoccupazione e mobilità - Asilo nido - Fondo gestione TFR
Australia	- IVS - Disoccupazione e mobilità - Assegni familiari	- Malattia - Maternità - Asilo nido - Fondo gestione TFR
Brasile	- IVS - Malattia - Maternità	- Disoccupazione e mobilità - Assegni familiari - Asilo nido - Fondo gestione TFR
Canada (Ontario e Quebec)	IVS	- Malattia - Maternità - Disoccupazione e mobilità - Assegni familiari - Asilo nido - Fondo gestione TFR
Capoverde	- IVS - Malattia - Maternità - Assegni familiari	- Disoccupazione e mobilità - Asilo nido - Fondo gestione TFR
Jersey e isole del Canale	- IVS - Malattia - Maternità - Disoccupazione e mobilità	- Asilo nido - Assegni familiari - Fondo gestione TFR

Paese	Modulistica
Australia	Mod. I/AUS
Brasile	Mod. I/B2 dopo presentazione Mod. IB/1 rilasciato dall'INPS
Capo Verde	Mod.106 dopo presentazione formulario di distacco rilasciato dall'INPS
Croazia	Mod.106 dopo presentazione formulario di distacco rilasciato dall'INPS
Ex Jugoslavia	Mod. 7 dopo presentazione formulario di distacco rilasciato dall'INPS
Principato di Monaco	Mod. MIC/7 dopo presentazione Mod. MIC/1 rilasciato dall'INPS
Repubblica di San Marino	Mod. ISMAR/5 dopo presentazione Mod. ISMAR/1 rilasciato dall'INPS
Tunisia	Mod. ITN/8 per un periodo comunque non superiore ai 3 mesi e dopo presentazione Mod. ITN/4 rilasciato dall'INPS

Retribuzione imponibile

- Le stesse disposizioni previste per i lavoratori inviati in Paesi non convenzionati si applicano anche nel caso di convenzioni che garantiscano una tutela inferiore rispetto alla tutela minima obbligatoria, limitatamente alle assicurazioni escluse dal campo di applicazione delle convenzioni stesse.

Regime contributivo - Retribuzione imponibile

- L'art. 4 del D.L. n. 317/1987, stabilisce, al comma 1, che i contributi dovuti in relazione ai lavoratori italiani assunti o trasferiti in Paesi extracomunitari non convenzionati vengono calcolati, per le assicurazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 1 del medesimo decreto-legge, su retribuzioni imponibili convenzionali, determinate con decreto ministeriale in ragione di 12 mensilità all'anno con riferimento ai c.c.n.l. raggruppati per categorie omogenee.

Si avrà quindi in materia di contribuzione e di prestazioni un doppio regime con l'applicazione di regole diverse per le assicurazioni coperte dall'accordo e per quelle escluse.

In particolare, i contributi vanno calcolati:

- **sulle retribuzioni effettivamente corrisposte, limitatamente all'aliquota IVS e alle altre assicurazioni coperte dalla convenzione internazionale. In tal caso l'imponibile contributivo deve essere determinato analiticamente sulla base della retribuzione effettiva anche per i lavoratori cui si applica, ai soli fini fiscali, la tassazione su retribuzione convenzionale**

(Circ. INPS 10 aprile 2001 n. 86);

- **su retribuzioni convenzionali (stabilite annualmente dal ministero del Lavoro, v. n. 117) per le assicurazioni che, pur essendo obbligatorie in Italia, non sono comprese nella convenzione internazionale**

(Circ. INPS 19 febbraio 2009 n. 23).

Le convenzioni in materia di sicurezza sociale possono distinguersi in convenzioni:

- complete;

- parziali.

Nel caso di **convenzioni c.d. complete**, nel corso dell'assegnazione transnazionale di lavoratori italiani i contributi previdenziali ed assistenziali possono essere versati, temporaneamente, esclusivamente in Italia, e non anche all'estero.

Viceversa, in presenza di una convenzione **c.d. parziale**, temporaneamente, per il periodo previsto dalla convenzione:

a) occorre continuare a versare in Italia i contributi previdenziali ed assistenziali coperti dalla convenzione, e non anche nel Paese estero di distacco;

b) occorre versare in Italia i contributi non richiamati nella convenzione, ma previsti dalla L. n. 398/1987;

c) occorre versare nel Paese estero i contributi non previsti dalla convenzione, in virtù del principio di territorialità dell'obbligo contributivo.

- **Qualora siano dovuti all'estero dei contributi, il datore di lavoro italiano distaccante è tenuto a nominare un apposito rappresentante ai fini previdenziali responsabile della determinazione e del versamento dei contributi esteri.**

Paesi extra U.E. non convenzionati: prestazioni economiche

❖ **REGIME PREVIDENZIALE:**

principio della TERRITORIALITÀ (*lex loci laboris*)

↓

i contributi previdenziali devono essere versati nel luogo di esecuzione della prestazione lavorativa.

↓

DOPPIA IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA

Tutti i lavoratori italiani operanti all'estero devono essere assicurati in Italia.
(distaccati, trasferiti, assunti in Italia per l'estero, italiani assunti all'estero da società italiane all'estero)

INPS attribuisce al datore di lavoro il **codice di autorizzazione "4C"** ed istituisce un'apposita posizione assicurativa per il versamento della contribuzione.

D.L. n. 317/1987, convertito in Legge n. 398/1987: *i lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, sono obbligatoriamente iscritti alle seguenti forme di previdenza e assistenza sociale:*

- invalidità, vecchiaia e superstiti;
- tubercolosi;
- disoccupazione involontaria;
- infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- malattia;
- maternità.

IL DATORE DI LAVORO, per conto del lavoratore, DOVRÀ VERSARE IN ITALIA TUTTI I CONTRIBUTI PREVISTI DALLA L. N. 398/87 E ALL'ESTERO, IN BASE AL PRINCIPIO DELLA TERRITORIALITÀ, QUELLI IVI PREVISTI.

- DATORE DI LAVORO ANTICIPA:

  - Oneri per l'assistenza sanitaria indiretta
  - Indennità economiche di malattia e maternità
  - Indennità di invalidità temporanea e assoluta dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e la malattie professionali

- **PALLIATIVI CONTRO LA DOPPIA IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA**:

1) I CONTRIBUTI DOVUTI IN ITALIA sono calcolati SULLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI;
2) LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE in vigore sono APPLICATE CON UNA RIDUZIONE DEL 10% sulle aliquote complessive dovute dal datore di lavoro per le assicurazioni per IVS e contro la disoccupazione involontaria, fino ad esaurimento delle singole aliquote (prima IVS, poi DS)

RIDUZIONI delle ALIQUOTE

Al fine di attenuare le **conseguenze di possibili doppie imposizioni**, la L. 3.10.1987, n. 398 prevede che, laddove i contributi si debbano calcolare utilizzando le retribuzioni convenzionali come base imponibile, occorre applicare le **aliquote contributive in vigore con una riduzione del 10%** sulle aliquote complessive dovute dal datore di lavoro per l' IVS e contro la disoccupazione involontaria (DS).

CALCOLO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ANNUALE

Ai fini del calcolo della retribuzione convenzionale occorre innanzitutto determinare l'ammontare annuo della retribuzione "contrattuale" del lavoratore.

Nel nostro esempio tale importo è così formato:

Importo	**Descrizione**
Euro 5.640,91	**Totale retribuzione**
- Euro 2.500	**Indennità estero (tale indennità non si computa nella retribuzione utile per individuare la fascia di retribuzione convenzionale applicabile)**
Euro 3.140,91	**Retribuzione utile mensile**

L'importo di euro 3.140,91 deve essere proiettato per le mensilità riconosciute dalla contrattazione collettiva, nel nostro caso, per 13 mensilità:
Euro 3.140,91 x 13 = Euro 40.831,83

INDIVIDUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE CONVENZIONALE

Dopo aver determinato il trattamento economico annuale applicabile al lavoratore occorre determinare quale sia la corrispondente retribuzione convenzionale da prendere a base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti.

Tenuto conto che il valore esposto in tabella si riferisce a un periodo mensile, provvediamo a riproporzionare il valore annuale di euro 40.831,83:

Euro 40.831,83 : 12 = Euro 3.402,65

In applicazione della tabella, il lavoratore del nostro esempio rientra nella I fascia di retribuzione convenzionale, e pertanto, i contributi sociali saranno calcolati sulla base dell'importo di euro 3.612,96, indipendentemente dalla sua effettiva retribuzione mensile.

INPS circolare 31 gennaio 2017 , n. 19

tabella applicabile nel nostro caso è quella riferita ai lavoratori con qualifica di "*quadro*" del settore "*industria"*:

Settore	***Fascia***	***Retribuzione nazionale***		***Retribuzione convenzionale***
Industria	**I**	**Fino a 3.612,96**	**3.612,96**	
		Da	**3.612,97**	
	II	**a**	**4.172,08**	**4.172,08**
		Da	**4.172,09**	
	III	**a**	**4.731,18**	**4.731,18**
		Da	**4.731,20**	
	IV	**a**	**5.372,35**	**5.372,35**

L'ammontare dei contributi dovuti è così determinato:

Euro 3.613,00 x 33,25% = Euro 1.201,35

(di cui 24,41% a carico azienda per euro 881,93 e 8,84% a carico del dipendente)

L'ammontare dello sgravio è pari a:

Euro 3.613,00 x 10% = Euro 361,30

mentre il totale da versare ammonta a **euro 840,05**

(euro 1.201,35 - 361,30).

CASI PARTICOLARI:

La circostanza che l'individuazione della retribuzione di riferimento venga effettuata a priori comporta che la stessa retribuzione possa subire delle variazioni a seguito di eventuali **passaggi di qualifica, per il mutamento del trattamento economico individuale da contratto collettivo, ovvero, per il maturare in corso d'anno dei compensi variabili, quali il lavoro straordinario, i premi ecc.**

(INPS, Circ. 20.6.1989, n. 141; INPS, Circ. 19.3.2012, n. 40 e n. 17 del 5 febbraio 2013).

In particolare, la retribuzione individuata secondo i criteri illustrati può subire delle variazioni qualora:

- nel corso del mese vi sia un passaggio di qualifica,

- nel corso del mese vi sia un mutamento del trattamento economico individuale da contratto collettivo, nell'ambito della qualifica di “quadro”, “dirigente” o per passaggio di qualifica,

- nel corso dell'anno maturano compensi variabili.

- **Nei primi due casi, con la stessa decorrenza delle nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, deve essere attribuita la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.**

- **Viceversa, nel terzo caso occorrerà provvedere a rideterminare l'importo della retribuzione globale annuale comprensiva delle nuove voci retributive e ridividere il valore così ottenuto per dodici mensilità.**

Qualora per effetto del ricalcolo il nuovo valore retributivo mensile dovesse comportare una modifica della fascia da prendere a riferimento, si dovrà procedere ad un conguaglio dei periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso .

Corte di Cassazione, sentenza 6 settembre 2016, n. 17646

Afferma che i contributi previdenziali dovuti in relazione alla posizione di un dipendente per l’attività lavorativa svolta in distacco presso una società consociata negli Stati Uniti d’America devono essere calcolati con riferimento alla retribuzione effettivamente corrisposta, anziché alle retribuzioni convenzionali.

- **Inoltre la Cassazione rileva che il principio di armonizzazione può essere applicato solo "*ove possibile*", non determinando una natura autonomamente recettizia del rinvio alle richiamate disposizioni del Tuir a fini previdenziali, occorrendo di fatto esaminare la compatibilità con il sistema previdenziale delle modifiche di volta in volta introdotte ai fini fiscali.**

Dunque, quali conseguenze?

- **Per coloro i quali facevano affidamento sulle decisioni di merito e sulle interpretazioni della dottrina maggioritaria, la decisione della Cassazione determina un aumento dei costi dei lavoratori c.d. *expatriates* in virtù dell'applicazione delle aliquote contributive sulla base imponibile effettiva in luogo della minor retribuzione convenzionale.**

Obblighi contributivi in Italia da parte del datore di lavoro straniero

Ai sensi dell'art. 1 co. 2 della DL 317/87 i soggetti interessati da tale disciplina sono i lavoratori italiani operanti all'estero alle dipendenze di:

- **datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede, anche secondaria, nel territorio nazionale;**
- **società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi del co. 1 dell'art. 2359 c.c. ;**
- **società costituite all'estero, in cui persone fisiche o giuridiche di nazionalità italiana partecipano direttamente, o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad 1/5 del capitale sociale;**
- **datori di lavoro stranieri con sede, anche secondaria, in Italia.**

L'APERTURA DI UNA *BRANCH* O DI UN UFFICIO DI RAPPRESENTANZA IN ITALIA

- La *branch* non è una persona giuridica separata dalla casa madre

- La *branch*, non avendo personalità giuridica separata dalla casa madre, non può sottoscrivere direttamente il contratto di lavoro con i propri dipendenti

  - il datore di lavoro resta la casa madre straniera
  - sarà necessario appoggiarsi ad un *payroll consultant* italiano per gli adempimenti e le formalità giuslavoristiche
    - ✓ comunicazioni obbligatorie
    - ✓ apertura posizioni INPS/INAIL
    - ✓ tenuta documentazione giuslavoristica (LUL, libro infortuni, ecc.)

L'APERTURA DI UNA *SUBSIDIARY*

La *subsidiary* è una società di diritto italiano costituita e partecipata dalla casa madre straniera

La *subsidiary* è tuttavia una persona giuridica distinta e autonoma rispetto alla casa madre e può sottoscrivere direttamente il contratto di lavoro con i propri dipendenti

- il datore di lavoro è direttamente la *subsidiary*
- la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti della *subsidiary* è in tutto e per tutto assimilabile a quella del personale dipendente di una qualunque società di diritto italiano e di proprietà nazionale

Rappresentanza previdenziale in Italia

circ. INPS 3.1.2007 n. 2,

Ai fini della presentazione della domanda di iscrizione, il datore di lavoro straniero dovrà richiedere al competente ufficio dell'Agenzia delle Entrate il rilascio di un codice fiscale da utilizzare per l'assolvimento dei soli obblighi previdenziali.

Il datore di lavoro straniero che, in materia di assolvimento dei predetti obblighi, intenda avvalersi di un soggetto terzo, dovrà conferire mandato con rappresentanza al soggetto incaricato ad adempiere in sua vece.

le principali fasi della procedura richiesta a fini dell'apertura di una rappresentanza previdenziale in Italia.

PROCEDURA PER L'APERTURA DI UNA RAPPRESENTANZA PREVIDENZIALE IN ITALIA
1. Richiesta del Codice fiscale in Italia per il legale rappresentante della società estera 2. Richiesta del Codice fiscale in Italia per la società estera 3. Nomina di un rappresentante previdenziale provvisto di delega a compiere atti in nome e per conto della società estera 4. Documentazione a supporto della procedura di apertura (*i.e.* certificato della Camera di Commercio della società estera, dichiarazione dell'attività svolta dalla società estera, domiciliazione, ecc.)

Richiesta codice fiscale

La richiesta di codice fiscale deve essere presentata all'ufficio tramite il Modello AA5/6, debitamente compilato e firmato dal rappresentante legale estero.

Per la compilazione del Modello, sono necessarie le seguenti informazioni:

- codice fiscale del rappresentante legale estero (da richiedere con Modello AA4/8)4;
- sede legale estera;
- domicilio in Italia (dichiarazione di domiciliazione in Italia);
- codice ATECO (Dichiarazione di attività).

Inoltre, l'ufficio richiede la prova dell'esistenza della società estera che deve essere dimostrata con idonea documentazione che, se prodotta all'estero, deve essere debitamente legalizzata o apostillata5e tradotta in lingua italiana con traduzione certificata dalla competente Rappresentanza diplomatica italiana.

Ottenimento della matricola Inps

L'INPS invia il modello DM80 con cui le direzioni INPS provvederanno a notificare al datore lavoro il provvedimento di attribuzione dell'inquadramento aziendale. La comunicazione comprende anche la matricola INPS della società estera che da quel momento è in grado di adempiere agli obblighi previdenziali ed assistenziali previsti dalla legge italiana.

Documentazione di supporto:

1. Modello AA4/8

a) compilato e firmato

2. Modello AA5/6

a) compilato e firmato

3. Fotocopia passaporto del rappresentante legale straniero

4. Documentazione comprovante l'esistenza della società straniera

a) legalizzata/apostillata

b) traduzione certificata dal Consolato Italiano competente

5. Dichiarazione di attività firmata dal rappresentante legale straniero

a) il documento deve essere redatto su carta intestata della società estera

b) la firma del rappresentante legale deve essere certificata da un notaio

6. Dichiarazione di domiciliazione in Italia della società estera

a) il documento deve essere redatto su carta intestata della società estera

b) il documento deve essere firmato dal rappresentante legale straniero

ESEMPIO PRATICO (*)

Direzione Inps competente: ROMA 1111
Denominazione Azienda: XXXXXXXXXX, INC.
Codice fiscale azienda: 0000000000
Partita IVA: 000000000000
Attività economica dichiarata: 331210 - Riparazione e manutenzione di macchine di impiego generico
Numero dipendenti: 1
Data inizio attività con dipendenti: 01/03/2017
Indirizzo sede operativa (indicare l'indirizzo di lavoro)
Indirizzo sede legale o altro indirizzo: Via ... - Tel. ...
Invio corrispondenza presso altro indirizzo (No/Si): Si

Altri dati: Tel. Alternativo Fax Riferimento Internet
E-mail: ...@...
Eventuali ulteriori informazioni: trattasi di rappresentanza contributiva per il versamento di contributi per un dirigente settore commercio localizzato in un Paese non convenzionato/parzialmente convenzionato
Soggetti Collegati: Intermediario + Rappresentante Legale

CODICI DI AUTORIZZAZIONE GENERALMENTE ATTRIBUIBILI: 1A – 8F – 1S

Aspetti operativi – obblighi del rappresentante
1. Versamento dei contributi dovuti secondo le scadenze ordinarie 2. Tenuta del Libro Unico del Lavoro 3. Redazione della Certificazione Unica 4. Adempimenti *payroll* correlati (*i.e.* Uniemens)
Aspetti peculiari connessi alla rappresentanza previdenziale
1. Il rappresentante non ha un obbligo di sostituzione d'imposta in quanto non rientra nel campo di applicazione del co. 1 dell'art. 23 DPR 600/73 2. La società estera non potrà quindi provvedere a trattenere le imposte al dipendente, neanche mediante il rappresentante previdenziale 3. Il lavoratore dovrà provvedere al versamento delle imposte in autoliquidazione, mediante presentazione della dichiarazione dei redditi (Modello Redditi)

(*) Documento rilasciato dall'INPS a fronte dell'avvenuta apertura della rappresentanza previdenziale.

Inoltre, nel caso di invio di lavoratori in Paesi **non convenzionati** da un punto di vista previdenziale, o che abbiamo sottoscritto con l'Italia accordi di sicurezza sociale parziali, si devono aprire specifiche posizioni INPS, rispettivamente le posizioni **4C** e **4Z**:

- la posizione **4C è unica** e può essere utilizzata per distacchi in tutti i Paesi non convenzionati,
- la posizione **4Z è specifica** per ogni Paese, in considerazione del fatto che i diversi accordi prevedono la copertura di eventi differenti.

La posizione 4C, come previsto dalla L. 398/87, autorizza inoltre l'azienda ad un abbattimento dell'**aliquota contributiva** in capo all'azienda pari a **10 punti percentuali**, da sottrarre partendo dalla contribuzione IVS.

Diversamente, in caso di distacco in Paesi legati all'Italia da un **accordo di sicurezza sociale**, i contributi contemplati dall'accordo applicabile al caso di specie andranno calcolati sulla base della retribuzione effettivamente erogata al dipendente.

Dichiarazione di apertura retroattiva

Messaggio INPS 28.3.2014 n. 3643

L' Istituto ha comunicato che dal 31.3.2014, è in funzione la nuova procedura di Iscrizione e Variazione azienda con dipendenti, attraverso l'introduzione di un sistema automatizzato che prevede l'adozione della codifica ATECO 2007. Nello stesso messaggio, sono stati forniti chiarimenti in merito al comportamento che le sedi dell'Istituto devono adottare nei casi in cui la domanda di iscrizione sia presentata con notevole ritardo rispetto alla data dichiarata di inizio attività con dipendenti, fattispecie abbastanza frequente nei casi di mobilità transnazionale.

Le precisazioni fornite dall'Ufficio sono le seguenti:

- nei casi in cui sia richiesta una nuova iscrizione con data inizio attività con dipendenti anteriore di oltre 45 giorni dalla data di presentazione della richiesta, le sedi, prima di validare e completare l'iscrizione, dovranno effettuare controlli amministrativi per accertarne i motivi;

- i controlli dovranno essere attivati anche nei casi di richiesta di retrodatazione di inizio attività di azienda già iscritta e nei casi di comunicazione di ripresa di attività di aziende sospese o cessate preliminarmente, qualora la data comunicata sia anteriore di oltre 45 giorni dalla data di invio della richiesta.

Di conseguenza l'INPS ha specificato che nel caso in cui l'apertura della rappresentanza previdenziale non venga effettuata in tempo (entro 45 giorni dall'inizio dell'attività), deve essere presentata alla sede INPS competente una Dichiarazione di apertura retroattiva, in cui vengano specificate le motivazioni del ritardo. La dichiarazione deve essere firmata dal rappresentante legale della società straniera.

La firma del rappresentante legale non deve essere certificata da un notaio e non è necessario procedere con la legalizzazione o a postilla del documento.

Anche in tale circostanza, per facilitare la procedura il documento può essere predisposto side by side in lingua di origine ed in italiano.

ASPETTI FISCALI

LA TASSAZIONE DEI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO

Lavoratore distaccato:
cittadino di uno stato A che, per un certo periodo di tempo, lavora sul territorio dello Stato B

Art. 3 TUIR (D.P.R. 917/86) – principio della WORLD WIDE TAXATION

- I SOGGETTI QUALIFICATI COME **RESIDENTI** FISCALI IN ITALIA SONO ASSOGGETTATI AD IMPOSIZIONE IN ITALIA SU TUTTI I REDDITI **OVUNQUE** PRODOTTI.
- I SOGGETTI **NON RESIDENTI** fiscalmente in Italia vedono assoggettati ad IRPEF UNICAMENTE I REDDITI PRODOTTI SUL TERRITORIO DELLO STATO ITALIANO.

LE CONVENZIONI CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI FISCALI

Problema: **lavoratore italiano distaccato all'estero, se fiscalmente residente in Italia, è tenuto a pagare le tasse, sul medesimo reddito, due volte: una in Italia e una all'estero.**

CONVENZIONI INTERNAZIONALI CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI FISCALI

- Modello di Convenzione OCSE

- Nei casi in cui è vigente una Convenzione contro le doppie imposizioni fiscali è possibile, al rispetto di determinate condizioni, che il reddito da lavoro dipendente prodotto in uno Stato diverso da quello di residenza sia tassato solo in quest'ultimo Paese.