

**AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**CONVEGNO  
NAZIONALE**

CON IL PATROCINIO DEL



**VERONA**

**03-05 OTTOBRE 2019**

**I tempi e i  
luoghi del lavoro**

**VERONA**  
03-05 OTTOBRE 2019

**I tempi e i luoghi del lavoro**

# IL DISTACCO DI LAVORO TRASNAZIONALE

Avv. Enzo Morrigo



## **FONTI NORMATIVE**

Direttiva 96/71 CE del 16.12.1996, c.d. «*direttiva madre*» (pubblicata nella G.U.C.E. il 21.1.1997 n.18 con termine di recepimento entro il 16.12.1999), recepita oltre i termini stabiliti nel **D.Lgs. 25.2.2000 n.72**;

Direttiva 2014/67/UE del 15.5.2014, c.d. «*direttiva enforcement*» (pubblicata nella G.U.C.E. il 28.5.2014 con termine di recepimento entro il 18.6.2016), recepita –oltre i termini stabiliti– nel **D.Lgs. 17.7.2016 n. 136**;

Direttiva 2018/957/UE del 28.6.2018 (pubblicata nella G.U.C.E. il 9.7.2018 con termine di recepimento entro il 30.7.2020), **non ancora recepita.**

# DIRETTIVA 2018/957

## FINALITA

L'intervento del Parlamento Europeo è volto a ricercare il giusto equilibrio tra:

- la tutela dei lavoratori distaccati
- il rischio delle imprese che distaccano i lavoratori nel territorio di un altro Stato membro di potersi appellare al principio della libera prestazione dei servizi.

## CAMPO DI APPLICAZIONE

1. distacco puro
2. amplia l'ambito di applicazione della disciplina anche alle agenzie di somministrazione che decidono di distaccare un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di un altro Stato membro.
3. rivolto anche agli appalti.

## SCOPO

Lo scopo della Direttiva è quello di:

- a. uniformare le norme nazionali;
- b. rafforzare le regole antidumping;
- c. garantire una migliore protezione dei lavoratori distaccati.

**RAFFORZA** il «nocciolo duro» (v. 14 considerando Dir. 96/71)

- a. la garanzia di un salario minimo;
- b. il periodo massimo di lavoro e minimo di riposo;
- c. Durata minima delle ferie annuali retribuite;
- d. il compenso annuale retributivo;
- e. la parità di condizioni per l'esercizio del lavoro internazionale;
- f. la sicurezza e salute dei lavoratori;
- g. la parità di trattamento tra uomini e donne.



## **PARITA' DI TRATTAMENTO TRA LAVORATORE DISTACCATO E LAVORATORE LOCALE**

Il principio ispiratore della direttiva è la parità di trattamento tra lavoratore «distaccato» e quello «locale», non solo in riferimento alle disposizioni normative ma anche a quelle di contratto collettivo.

## **MODIFICHE RILEVANTI DELLA DIRETTIVA**

### **a. Retribuzione**

Il termine retribuzione sostituisce il precedente concetto di «tariffe minime salariali» e comprende tutti gli elementi costitutivi della stessa previsti legislativamente, dai regolamenti, dai ccnl e clausole arbitrari.

### **b. Elenco delle materie**

L'elenco delle materie viene implementato.

Si prevede l'applicazione della legge dello Stato membro ospitante in tema di:

- alloggio
- indennità e rimborso spese di viaggio;
- vitto e alloggio in caso di trasferta;
- viaggi richiesti dalla società distaccataria, che devono prevedere analogo trattamento applicato ai lavoratori locali;
- le indennità specifiche sul distacco formano parte integrante della retribuzione salvo le spese documentate.

### **c. Trasparenza retributiva**

La direttiva prevede l'obbligo di pubblicare sul web istituzionale (vedi art 5 della direttiva 2014/67) gli elementi di cui è composta la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

### **d. Periodo massimo di distacco**

Con la direttiva in oggetto, si prevede che l'applicabilità del cd «zoccolo duro», viene ridotto da 24 mesi a 12 mesi, estensibili a 18 con notifica motivata. Trascorso il suddetto termine viene applicata la normativa interna dello Stato ospitante ad eccezione dell'aspetto contributivo.



### **CONDIZIONI DI LAVORO**

Al lavoratore distaccato verranno applicate le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili al lavoratore distaccato in base alla legge, ai regolamenti ed al ccnl dello Stato distaccatario restando escluse solamente le procedure, le formalità e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto, le clausole di non concorrenza ed i regimi pensionistici integrativi di categoria.

### **SOSTITUZIONE DEL LAVORATORE**

Per evitare usi distorti del distacco nel caso di sostituzione del lavoratore distaccato, il periodo di 12 (o 18) mesi dovrà essere calcolato sommando i periodi di ciascun lavoratore.

### **ENTRATA IN VIGORE DELLA DIRETTIVA**

La Direttiva entrerà in vigore il 30.7.2020.

## **DIRETTIVA 96/71**

La direttiva 96/71 non precisava i criteri per definire il distacco lecito.

L'articolo 2 fornisce solamente la definizione di «lavoratore distaccato», inteso come il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente» purché rimanga un rapporto di lavoro tra impresa distaccante e distaccato.

## **CUORE DELLA DIRETTIVA 2014/67**

### **Art.4**

L'articolo 4 della direttiva 2014/67, detta invece i criteri per definire il distacco lecito.

Indica in particolare gli elementi fattuali:

- a. per determinare se l'impresa che opera il distacco sia effettivamente stabilita in uno stato diverso (stato di origine) a quello dove il distacco viene eseguito (stato ospitante);
- b. per valutare se un lavoratore distaccato svolga temporaneamente la sua attività sul territorio dello Stato ospitante restando alle dipendenze dell'impresa stabilita all'estero.

Tali elementi fattuali:

- a. indirizzano l'autorità competente degli Stati membri nella loro attività ispettive individuando criteri comuni;
- b. sono elementi non vincolanti;
- c. sono valutati complessivamente e non isolatamente.



Tali elementi, ai sensi del 7° considerando, possono comprendere, in particolare:

- a) l'attività lavorativa è svolta per un periodo di tempo limitato in un altro Stato membro;
- b) la data di inizio del distacco;
- c) il lavoratore è distaccato in uno Stato membro diverso da quello nel quale o a partire dal quale esercita abitualmente la propria attività secondo il regolamento (CE) n. 593/2008 (regolamento Roma I) e/o la convenzione di Roma;
- d) il lavoratore distaccato ritorna o si prevede che riprenda la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato dopo aver effettuato i lavori o prestato i servizi per i quali è stato distaccato;
- e) la natura delle attività;
- f) il datore di lavoro che distacca il lavoratore provvede alle spese di viaggio, vitto o alloggio o le rimborsa; in tal caso, si considera anche il modo in cui si provvede in tal senso e il metodo di rimborso;
- g) eventuali periodi precedenti in cui il posto è stato occupato dallo stesso o da un altro lavoratore (distaccato).

Quindi l'obiettivo dell'art.4 2° comma, è di contrastare le cd «letterbox company» (società cassetta della lettera) aventi la sede presso altri stati membri.

Gli elementi fattuali, per determinare se l'impresa che opera il distacco sia effettivamente stabilita in uno stato diverso (stato di origine) a quello dove il distacco viene eseguito, sono ricavabili nell' **art 4.2.**, che prevede che:

*« se un'impresa esercita effettivamente attività sostanziali diverse da quelle puramente interne di gestione e/o amministrazione, dovrà essere effettuata una valutazione generale di tutti gli elementi fattuali che caratterizzano le attività esercitate da un'impresa nello Stato membro di stabilimento e, ove necessario, nello Stato membro ospitante, tenendo conto di un quadro ampio temporalmente».*

Tali elementi possono comprendere, in particolare:

- a) Luogo in cui l'impresa ha la sede legale ed amministrativa
- b) Luogo in cui il lavoratore distaccato è stato assunto
- c) Legge applicabile al rapporto
- d) luogo in cui l'impresa svolge l'attività principali ed in cui è occupato la maggior parte dei dipendenti
- e) Fatturato.



Gli elementi fattuali per valutare se un lavoratore distaccato svolge temporaneamente la sua attività sul territorio dello Stato ospitante restando alle dipendenze dell'impresa stabilita all'estero, sono ricavabili dall' art 4.3 che prevede che tali elementi possono comprendere:

- a. tempo limitato in un altro Stato membro
- b. data inizio distacco
- c. il lavoratore è distaccato in uno Stato membro diverso da quello nel quale esercita abitualmente la propria attività;
- d. il lavoratore distaccato ritorna nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- e. natura delle attività;
- f. il datore di lavoro che distacca il lavoratore deve provvedere alle spese di viaggio, vitto o alloggio;
- g. eventuali periodi precedenti in cui il posto è stato occupato dallo stesso o da un altro lavoratore.

In altre parole, la direttiva ribadisce che è considerato distaccato, il lavoratore che è tale alla luce dei generali criteri di diritto internazionale privato.

L'art **4.2** - in cui viene specificata la nozione di Stabilimento ex art 49 TFUE- pone «elementi fattuali» più rigorosi di quelli previsti dalla nota sentenza CENTROS del 9.3.199 C212/97, sentenza in cui viene espressamente escluso che sia necessaria una «effettiva attività sostanziale».



## TRASPORTI INTERNAZIONALI

Nei trasporti internazionali, ove non è possibile individuare la sede di svolgimento abituale del lavoro.

La legge applicabile potrebbe essere:

- a. quella dello Stato in cui il lavoratore è stato assunto
- b. quella dove esiste un «collegamento più stretto»

→ ex art. 8 par.3 Reg. Roma I

→ ex art. 8 par.4 Reg. Roma I

Sentenza **Schlecker**, causa C-64/12, 12 settembre 2013

### **I PROFILI GIUSLAVORISTI DEL DISTACCO EUROPEO**

Questioni rilevanti in materia di distacco europeo

**a. Lex loci laboris nel caso di distacco?** Art. 8, par. 2, reg. n. 593/2008: «Il Paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo».

*La lex loci laboris rimane quella del Paese d'origine con il limite delle c.d. norme di applicazione necessaria (della legge del foro e del Paese in cui gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro devono essere o sono stati eseguiti e dell'ordine pubblico del foro (artt. 9 e 21 reg. n. 593/2008).*

**b. Dove può essere convenuto il datore di lavoro?** Art. 21, par. 1, Reg. 1215/2012: il lavoratore può scegliere di citare in giudizio il datore di lavoro:

- nel luogo in cui quest'ultimo è domiciliato;
- nel luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività (o, in mancanza, nel luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto).

In caso di **distacco**, per far valere le norme che compongono il cd. nocciolo duro di cui all'art. 3 della direttiva 96/71 può essere promosso un procedimento giudiziario nello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è o era distaccato (art. 6 dir. 96/71; art. 11, par. 1, dir. 2014/67/UE).

**c. Condizioni per distaccare lavoratori in UE** Art. 3, par. 1, dir. 96/71 (Nocciolo duro del Paese ospitante): a. periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; b) durata minima delle ferie annuali retribuite; c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;

b) d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo; e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro; f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Le condizioni sono:

1. Adempiere formalità preliminari e successive al distacco;
2. Rispettare condizioni di validità del distacco;
3. Osservare determinate norme Paese del distaccatario (salva applicazione della normativa del Paese distaccante se più favorevole) indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro.

## **Cosa cambia con la Direttiva 2018/957/UE?**

### **Modifica all'art. 3, par. 1, Direttiva 96/71**

Gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, garantiscano, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie elencate di seguito che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono stabilite da: disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima dei congedi annuali retribuiti; retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria; condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo; sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione; condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro; indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.



## **PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO**

Nel caso di distacco di durata superiore a 12 mesi → integrale applicazione di «tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro». Il periodo di 12 mesi può essere esteso a 18 mesi dallo Stato membro del distacco ove il «il prestatore di servizi presenti una notifica motivata»

Materie escluse dal principio di parità di trattamento decorsi 12/18 mesi di distacco:

- 1) «procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, comprese le clausole di non concorrenza» e
- 2) «regimi pensionistici anche integrativi di categoria» (v. 14 considerando direttiva 2018/957)

Pertanto, il licenziamento continuerà ad essere regolato dalla legislazione del Paese d'origine

***Il recepimento in Italia delle Direttive 96/71 e 2014/67: il d.lgs. 136/2016***

**D.lgs. 136/2016: finalità e ambito di applicazione**

**Finalità:**

1. Introdurre obblighi di comunicazione per le imprese distaccanti
2. Favorire la trasparenza nelle operazioni di distacco nell'ambito delle prestazioni di servizio transnazionali che coinvolgono anche paesi terzi
3. Introdurre sanzioni in caso di violazione

**Ambito di applicazione:** *«imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori (...), in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco, continui ad esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato»* (art. 1, comma 1)

**DEFINIZIONE:** ai sensi del decreto, per lavoratore distaccato si intende *«il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia»* (art. 2, comma 1). Tale fattispecie, dunque, non coincide con la nozione interna di distacco.

**Principio della parità di trattamento:** Ai lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime «condizioni di lavoro e di occupazione» previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco

**DEFINIZIONE:** per «condizioni di lavoro e di occupazione» si intendono: (1) Durata minima delle ferie annuali retribuite; (2) Trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario; (3) Condizione di cessione temporanea dei lavoratori; (4) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; (5) Provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; (6) Parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione

**OBBLIGHI AMMINISTRATIVI E RELATIVE SANZIONI**

Nomina di due referenti aziendali	Comunicazione telematica preventiva del distacco e delle variazioni intervenute	Conservazione della documentazione
<p>L'impresa distaccante, durante il periodo del distacco, ha l'obbligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di designare, per tutto il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di <u>inviare e ricevere atti e documenti</u>;</li> <li>• di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per <u>tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.</u></li> </ul> <p><b>SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 2400 A 7200.</b></p>	<p>L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del Lavoro entro le ore 24:00 del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni (D.M. 10 agosto 2016, n. 252). La comunicazione preventiva di distacco deve contenere: dati identificativi dell'impresa distaccante; numero e generalità dei lavoratori distaccati; data di inizio, di fine e durata del distacco; luogo di svolgimento della prestazione di servizi; dati identificativi del soggetto distaccatario; tipologia dei servizi; generalità e domicilio eletto del referente; generalità del referente; numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.</p> <p><b>SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA da 180 a 600 euro per ciascuna violazione e per ogni lavoratore interessato (max 180.000 euro)</b></p>	<p>L'impresa distaccante, durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, ha l'obbligo di conservare, predisponendone copia in lingua italiana,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il contratto di lavoro,</li> <li>• i prospetti paga,</li> <li>• i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero,</li> <li>• la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti,</li> <li>• la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e</li> <li>• il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.</li> </ul> <p><b>SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA da 600 a 3.600 euro per ogni lavoratore interessato (max 180.000 euro)</b></p>



### **Accertamento della legittimità del distacco transnazionale**

Al fine di prevenire gli abusi e l'elusione della normativa nazionale in materia di condizioni di lavoro e sicurezza sociale ed individuare, così, le fattispecie di **distacco non genuino**, il d.lgs. 136/2016 individua alcuni indicatori esemplificativi:

Per accertare se nel caso concreto l'impresa distaccante svolga attività diverse da quelle di mera gestione o amministrazione del personale, gli organi di vigilanza sono chiamati a verificare i seguenti elementi:

- il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, ad un albo professionale;
- il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;
- la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
- il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
- il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;

Per accertare se il lavoratore sia effettivamente distaccato, si terrà conto anche sei seguenti elementi che dovranno essere oggetto di una valutazione complessiva e congiunta rispetto a quelli sopra indicati:

- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia;
- la data di inizio del distacco;
- la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

**VERONA**  
03-05 OTTOBRE 2019

# I tempi e i luoghi del lavoro

## Sanzioni in caso di distacco non genuino

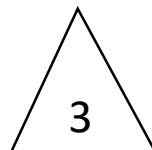
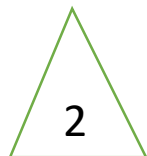
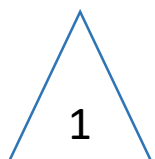
In ipotesi di distacco non genuino:

- Il **lavoratore** è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del distaccatario
- In tal caso «il personale ispettivo dovrà applicare la disciplina italiana, riconducendo il rapporto di lavoro in capo al distaccatario dal giorno di inizio dell'attività svolta in "pseudo distacco" (committente/utilizzatore)» (INL Circolare 1/2017)
- Il **distaccante ed il distaccatario** sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (ammontare della sanzione non può essere inferiore 5.000 euro né superiore a 50.000 euro);
- ove venga accertata la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore (ossia la violazione delle condizioni di lavoro e occupazione), trova applicazione la disciplina sulla somministrazione fraudolenta ex art. 38bis d.lgs. 81/2015: distaccante e distaccatario sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di lavoro.

In caso di distacco non genuino di lavoratori da parte di una società di un altro Stato UE in favore di una propria unità produttiva situata in Italia a chi si applica la sanzione?

Nota INL 10 giugno 2019, n. 5398 → A **entrambe le società** se l'unità produttiva (distaccataria) si configura come distinto soggetto giuridico in quanto iscritta nel registro imprese e identificata in Italia tramite un proprio rappresentante legale, solo alla società distaccante nel caso in cui l'unità produttiva (distaccataria) non sia configurabile come distinto soggetto giuridico

## Mobilità internazionale: adempimenti e rischi



*immigrazione*

*previdenza*

*fiscalità  
del  
lavoratore*

Direttiva Europea  
n. 67/14

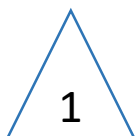
Domande chiave:  
«...cittadinanza  
diversa dal Paese di  
destinazione..?»  
«...quale sarà  
l'attività del  
lavoratore nel Paese  
di destinazione..?»,  
«...durata...?».

Domanda chiave:  
«...qual è il Paese  
di destinazione del  
lavoratore...?».

Domande chiave  
«...il lavoratore che  
opera all'estero  
rimane residente o  
meno in Italia?...»,  
«...dove viene  
svolta l'attività  
lavorativa...?».

Domanda chiave:  
«...quale attività  
viene svolta dal  
lavoratore nel Paese  
di destinazione?...»





1

## **Immigrazione**

### **Ambito di applicazione:**

- Paesi extra-Ue (tranne eccezioni): la tipologia di attività svolta all'estero e la durata comportano una differente tipologia di visto (*business visa, work visa, ..*).
- Paesi Ue/Area Schengen: non è necessario Visto e Permesso di lavoro.

### **Quale rischio genera il personale in trasferta nel Paese estero?**

Il rischio dipende dalle leggi di immigrazione applicate nel Paese di destinazione; di seguito alcuni esempi:

- Danno in capo al lavoratore: espulsione, divieto di rientro in futuro, inserimento del nominativo in una *black list*, reclusione, ...)
- Danno in capo alla Società: impossibilità utilizzare lavoratore, blocco del *business*, danno economico, sanzioni amministrative e penali.

### **Cosa fa "scattare" questo rischio?**

Visto di ingresso non idoneo all'attività svolta e alla durata di permanenza (anche non continuativa) nel Paese estero.

### **Come si può prevenire e ridurre questo rischio?**

Verificare la legge in materia di immigrazione del Paese estero di destinazione, tenendo conto in particolare: della cittadinanza del lavoratore, dell'attività da svolgere, dei giorni spesi nel Paese estero e delle tempistiche di immigrazione del Paese estero.



## **Previdenza**

### **Ambito di applicazione:**

- Territoriale: per prestazioni di lavoro rese in ambito Ue ed extra-Ue (convenzionato o meno).
- Soggettivo: lavoratori Ue ed extra-Ue.
- Oggettivo: segue principio della Territorialità della prestazione. Alcuni Paesi esteri, tuttavia, anche in caso di trasferta consentono di non pagare i contributi dove è svolta l'attività lavorativa, con l'ottenimento del certificato di copertura previdenziale rilasciato dall'Istituto di previdenza del Paese di origine.

In Italia, in caso di trasferta, i contributi previdenziali continuano ad essere ivi versati.

### **Quale rischio genera il personale in trasferta nel Paese estero?**

- Impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.
- Sanzioni amministrative per mancata contribuzione nel Paese di destinazione (se dovuti).
- Doppia contribuzione in Italia e nel Paese estero.

### **Cosa fa "scattare" questo rischio?**

- La mancata richiesta preventiva del certificato di copertura previdenziale in Italia (ove applicabile).
- La mancata proroga preventiva in caso di scadenza del suddetto certificato.

### **Come si può prevenire e ridurre questo rischio?**

Verificare il Regolamento Ue e le Convenzioni internazionali applicabili, in particolare in base all'attività svolta e ai giorni spesi nel Paese estero (limite di tolleranza) al fine di richiedere in tempo il certificato di copertura previdenziale o la sua proroga.



### Fiscalità del lavoratore

#### Ambito di applicazione:

- Territoriale: per prestazioni di lavoro rese in ambito Ue ed extra-Ue (convenzionato o meno).
- Soggettivo: lavoratori Ue ed extra-Ue.
- Oggettivo: segue principio della Territorialità della prestazione. Alcuni Paesi esteri, tuttavia, anche in caso di trasferta consentono di non pagare i contributi dove è svolta l'attività lavorativa, con l'ottenimento del certificato di copertura previdenziale rilasciato dall'Istituto di previdenza del Paese di origine.

In Italia, in caso di trasferta, i contributi previdenziali continuano ad essere ivi versati.

#### Quale rischio genera il personale in trasferta nel Paese estero?

- Impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.
- Sanzioni amministrative per mancata contribuzione nel Paese di destinazione (se dovuti).
- Doppia contribuzione in Italia e nel Paese estero.

#### Cosa fa "scattare" questo rischio?

- La mancata richiesta preventiva del certificato di copertura previdenziale in Italia (ove applicabile).
- La mancata proroga preventiva in caso di scadenza del suddetto certificato.

#### Come si può prevenire e ridurre questo rischio?

Verificare il Regolamento Ue e le Convenzioni internazionali applicabili, in particolare in base all'attività svolta e ai giorni spesi nel Paese estero (limite di tolleranza) al fine di richiedere in tempo il certificato di copertura previdenziale o la sua proroga.





4

**Direttiva europea n.67/14**

**Ambito di applicazione:**

- Territoriale: solo per prestazioni di lavoro rese in ambito Ue, in Paesi che hanno recepito la Direttiva (pertanto, non per prestazioni rese in ambito Extra-UE).
- Soggettivo: lavoratori Ue ed extra-Ue.
- Oggettivo: per qualsiasi prestazione resa all'estero, ad eccezione delle specificità previste nei singoli Paesi (tenuto conto del fatto che all'estero gli adempimenti richiesti si basano principalmente sull'attività effettivamente svolta, piuttosto che sull'inquadramento giuridico utilizzato).

In Italia, la direttiva è stata recepita dal D.Lgs. 136/2016 con le seguenti particolarità: i) solo per i «distacchi» (e non per le trasferte);  
ii) anche con riferimento a distacchi da Paesi Extra-UE, salvo quelli per cui è stata attuato un processo di immigrazione disciplinato da leggi speciali.

**Quale rischio genera il personale in trasferta nel Paese estero?**

- Impossibilità di utilizzare il lavoratore nel Paese di destinazione.
- Sospensione del *business*.
- Sanzioni amministrative e penali.

**Cosa fa “scattare” questo rischio?**

- Mancata comunicazione preventiva all'Autorità ministeriale estera.
- Mancata conservazione documentale (contratto, cedolini paga, presenze, certificato di copertura previdenziale, ...).
- Mancata nomina del referente della Società italiana all'estero (soggetto impresa ospitante) per la conservazione documentale e i rapporti con le parti sociali.

**Come si può prevenire e ridurre questo rischio?**

Verificare come il Paese di destinazione ha recepito la direttiva UE, in particolare in base all'attività svolta e ai giorni spesi nel Paese estero (limite di tolleranza).