



Distacco, Trasferta e Diritto Comunitario

Riccardo Vannocci
21 Novembre 2024

Distacco, Trasferta e diritto comunitario

Il distacco (*art. 30, D.lgs 276/2003*) si realizza quando un datore di lavoro, per soddisfare un **proprio interesse**, pone contemporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il distacco realizza una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa restando immutata, in capo al datore di lavoro distaccante, la titolarità del rapporto di lavoro intercorrente. Il distacco è legittimo quando vi sono i seguenti requisiti

Interesse

l'**interesse** del datore di lavoro distaccante che deve coincidere con un interesse tecnico-produttivo specifico - rilevante - concreto

Temporaneità

la **temporaneità** del distacco che coincide con il concetto di non definitività. Non è richiesta una durata predeterminata purché sia funzionale alla persistenza dell'interesse del datore di lavoro distaccante.

Sono ritenute legittime le prassi di **distacco infragruppo**, purché corrispondano ad una reale esigenza imprenditoriale, volta a realizzare forme di sviluppo e di sinergie per finalità comuni del gruppo.

Distacco, trasferta e somministrazione

Il distacco si differenzia:

- ❑ dalla **somministrazione** di manodopera fornita dalle agenzie autorizzate in quanto il distaccante presta i lavoratori ad un altro soggetto temporaneamente per soddisfare **un proprio interesse**; le agenzie di somministrazione, invece, forniscono personale per un interesse di **natura lucrativa**.
- ❑ dalla **trasferta** che comporta un mutamento temporaneo del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, ferme le altre condizioni del rapporto di lavoro in essere.
 - La trasferta si concretizza in uno **spostamento temporaneo e provvisorio** del luogo in cui il lavoratore svolge la propria attività lavorativa.
 - Il lavoratore inviato in trasferta, quindi, esplica un incarico di servizio temporaneo fuori dalla sua sede abituale
 - Il distacco si caratterizza per l'interesse della società distaccante e distaccataria, ma il beneficio della società distaccataria.
 - Nella trasferta, invece, **l'interesse e il beneficio sono del datore di lavoro**.

Distacco, Trasferta e diritto comunitario

1

Distacco parziale

Il lavoratore svolge la sua prestazione lavorativa solo parzialmente presso il distaccatario, continuando a rendere presso il distaccante la restante parte della propria attività. Restano in ogni caso fermi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente in tema di organizzazione dell'orario di lavoro. È ammessa anche l'esecuzione di una prestazione lavorativa in distacco presso due diversi soggetti ogni giorno, oppure a giorni alterni ovvero ancora con una modalità "mista", anche nell'ambito di società collegate (Cass. 23.8.1996, n. 7762).

2

Distacco UE

Distacco delle cittadine e dei cittadini comunitari o extra-comunitari all'interno dell'Unione Europea.

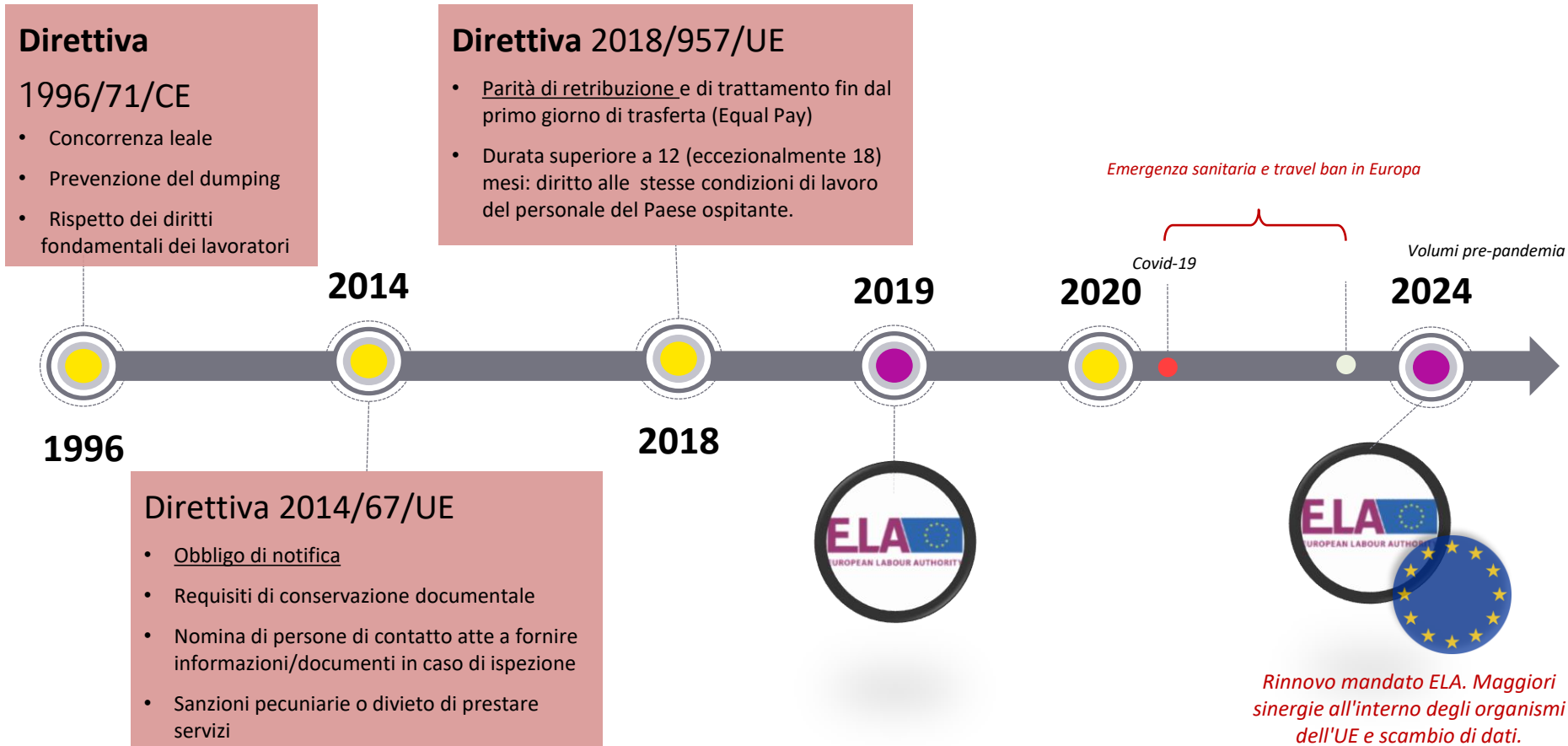
3

Distacco Extra-UE

Distacco delle cittadine e dei cittadini italiani o comunitari al di fuori dell'Unione Europea (Decreto Legge n. 317/1987, convertito con Legge n. 398/1987).

Evoluzione Direttiva UE sui Posted Workers

L'evoluzione delle Direttive Posting nel tempo:



Direttiva UE sui Posted Workers

Ai sensi della direttiva un lavoratore distaccato, è:

Un lavoratore alle dipendenze di un datore di lavoro **(prestatore di servizi)** situato in un dato Paese (*home country*)

N.B.: In alcuni Stati, la direttiva si applica anche ad alcuni lavoratori autonomi

Soggetto alle leggi locali nell'*home country*

Inviato **temporaneamente** dal datore di lavoro presso un altro Paese (*host country*) per svolgere prestazioni di lavoro in una data società (società distaccataria o impresa utilizzatrice) nell'ambito di una **prestazione di servizi**

Non è integrato nel mercato del lavoro della *host country*

Per prestazione di servizi si intende una prestazione resa nell'ambito di:

(a) Un distacco infra-societario

(b) Un contratto di appalto

(c) Somministrazione di lavoratori (da parte di un'agenzia)

- Il prestatore di servizi ha l'obbligo di osservare i requisiti e gli adempimenti posti in essere dalla direttiva
- La società distaccataria/l'impresa utilizzatrice è incaricata di esibire, inviare, ricevere documenti e rapportarsi con le parti sociali per conto del prestatore dei servizi

Direttiva UE sui Posted Workers

Obblighi derivanti:

1 Notifica

- ▶ Il datore di lavoro estero deve notificare l'invio dei lavoratori alle Autorità locali nella *host country*. In Italia, questa notifica è chiamata Comunicazione Preventiva di Distacco e deve essere trasmessa entro 24 ore prima l'inizio del distacco al Ministero del Lavoro. Per l'invio di questa notifica, il datore di lavoro estero deve innanzitutto registrarsi presso il portale cliclavoro del Ministero dell'Interno.

2 Conservazione dei documenti

- ▶ Il datore di lavoro ha l'obbligo di conservare i documenti relativi al distacco (es. buste paga, lettere di distacco, certificati di copertura previdenziale/A1). In Italia, questo obbligo sussiste fino a due anni dopo la fine del distacco.

3 Designazione di un referente

- ▶ Il datore di lavoro ha l'obbligo di designare un referente presso l'azienda distaccataria/impresa utilizzatrice che lo rappresenti di fronte alle a) Autorità per il Lavoro b) parti sociali. Il referente può essere un'unica persona e deve essere residente nella *host country*.

4 Principio dell' *equal pay for equal work*

- ▶ Ai lavoratori devono essere garantite le condizioni di lavoro e retribuzione garantite ai lavoratori della stessa categoria, con analoga posizione, qualifica, seniority, dipendenti nella *host country*, in accordo con il CCNL applicabile.



International Social Security Compliance

Riccardo Vannocci
21 Novembre 2024

I principi della previdenza internazionale

▶ TERRITORIALITA' DELLA LEGISLAZIONE APPLICABILE

Un lavoratore è soggetto alla legislazione del paese in cui svolge la sua attività lavorativa (c.d. *lex loci laboris*), fatte salve le disposizioni che prevedono eccezioni a tale principio

▶ UNICITA' DELLA LEGISLAZIONE APPLICABILE

Un lavoratore è soggetto alla legislazione di un solo paese contraente per l'insieme delle sue attività svolte in ambito internazionale

▶ PARITA' DI TRATTAMENTO

Non-discriminazione tra cittadini dei Paesi contraenti

▶ ESPORTABILITA' DELLE PRESTAZIONI

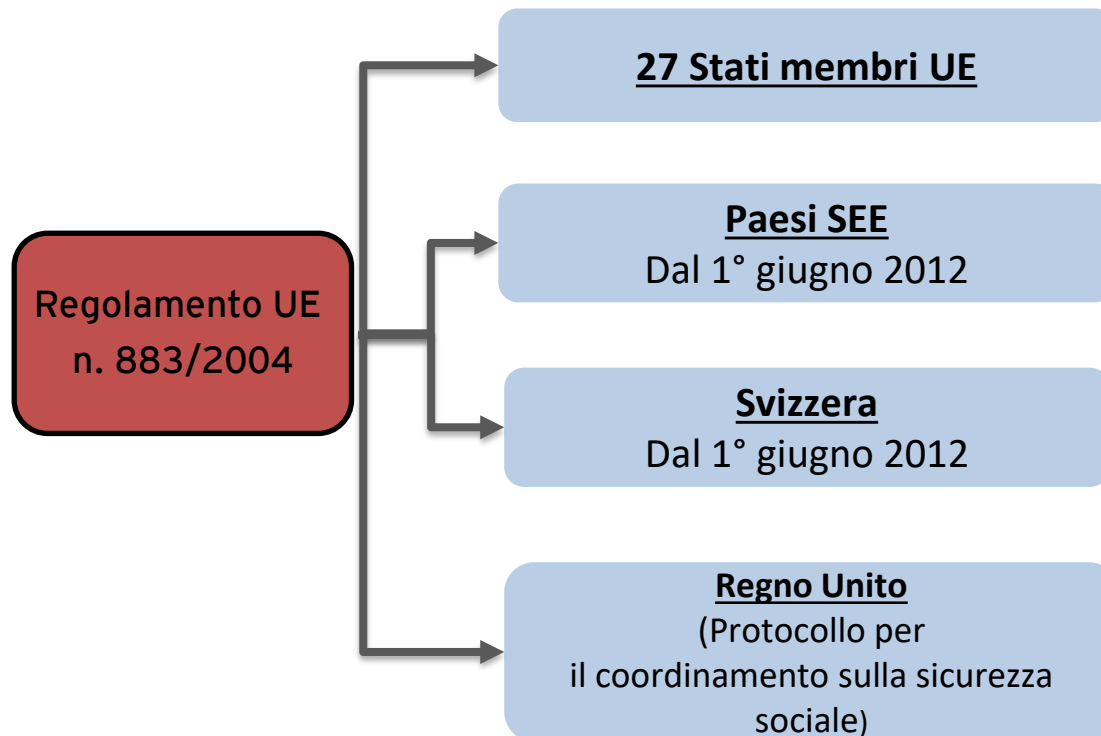
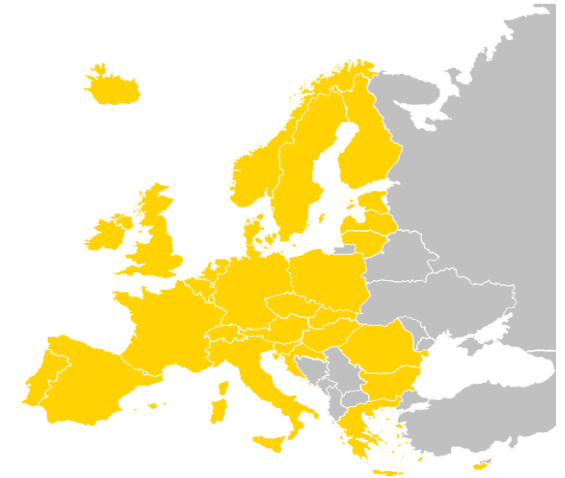
Le prestazioni già acquisite a carico di un paese contraente possono essere percepite anche in caso di trasferimento del lavoratore (*ex-lavoratore*) in un altro paese contraente o in un paese terzo

▶ COLLABORAZIONE TRA AUTORITA' COMPETENTI

Co-operazione tra organismi assicuratori dei paesi contraenti al fine di garantire l'adeguata applicazione della normativa internazionale

Legislazione di sicurezza sociale europea

Reg. UE n. 883/2004

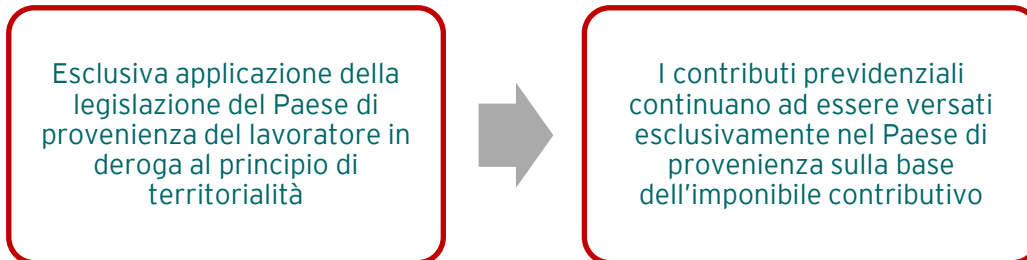


Svizzera e Regno Unito applicano le regole previste dai regolamenti europei con alcune eccezioni

DISTACCHI IN PAESI COMUNITARI

Regolamento CE 883/04 - Art. 12.1

“La persona che esercita un’attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un’altra persona”



Regolamento CE 883/04	
Soggetti interessati	Cittadini degli Stati Membri UE e degli Stati terzi
Durata del distacco	Max 24 mesi
Certificato di Copertura	Modello A1
Record contributivo pre-distacco	1 mese

Requisiti del distacco (Circ. INPS n. 83/2010):

- ▶ Attività del datore di lavoro distaccante di “adeguata” rilevanza sul territorio dello stato in cui ha stabilito la propria sede
- ▶ L’attività svolta dal lavoratore nel paese estero deve essere esercitata per conto della distaccante
- ▶ Mantenimento del “legame organico” con il datore di lavoro distaccante
- ▶ Temporaneità del distacco
- ▶ Il lavoratore non deve essere inviato in sostituzione di un altro dipendente

DISTACCHI IN PAESI COMUNITARI PROROGA

Regolamento CE 883/04 - Art. 16

“Due o più Stati membri, le autorità competenti di detti Stati membri o gli organismi designati da tali autorità possono prevedere di comune accordo, nell’interesse di talune persone o categorie di persone, eccezioni agli articoli da 11 a 15”

BEST INTEREST

In caso di un distacco di durata superiore a 24 mesi il lavoratore può essere esonerato dal sistema di sicurezza sociale del Paese di destinazione tramite accordi tra le autorità dei Paesi coinvolti. Tali accordi devono essere conclusi nell’interesse esclusivo del lavoratore (“best interest”) e non del datore di lavoro.

DURATA

La prassi prevede una la durata massima della deroga di 5 anni.
Sono possibili ulteriori deroghe per condizioni straordinarie.

ATTIVITA' LAVORATIVA IN DUE O PIÙ STATI MEMBRI: I LAVORATORI *MULTISTATE*

Nozione di residenza ai fini previdenziali

Residenza = "centro degli interessi" della persona

Elementi identificativi:

- durata e continuità della presenza nel territorio degli Stati membri in questione;
- la situazione dell'interessato - tra cui:
 - natura e le caratteristiche specifiche di qualsiasi attività esercitata, in particolare il luogo in cui l'attività è esercitata abitualmente, la stabilità dell'attività e la durata di qualsiasi contratto di lavoro
 - situazione familiare e legami familiari
 - esercizio di attività non retribuita
 - per gli studenti, fonte del reddito
 - alloggio, in particolare quanto sia stabile
 - Stato membro nel quale si considera che la persona abbia il domicilio fiscale

«*Multistate*» = Attività lavorativa svolta simultaneamente o in alternanza in due o più Paesi:

- Applicabilità della definizione di Multistate anche ai lavoratori che svolgono regolarmente business trip all'estero (è utile, in tali casistiche, analizzare la frequenza degli spostamenti ed i Paesi coinvolti)
- L'attività svolta nel Paese estero non deve essere «MARGINALE», ovvero inferiore al 5%

Criteri per definire la normativa applicabile:

- Parte «SOSTANZIALE» dell'attività nel Paese di residenza (Circolare INPS 83/2010):
- Residenza del lavoratore (art. 11 Reg. CE N. 987/2009)

Parte «SOSTANZIALE» dell'attività nel Paese di residenza:

- Almeno il 25% dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore:
 - Retribuzione
 - Orario di lavoro
 - Evoluzione/caratteristiche dell'attività nei 12 mesi successivi

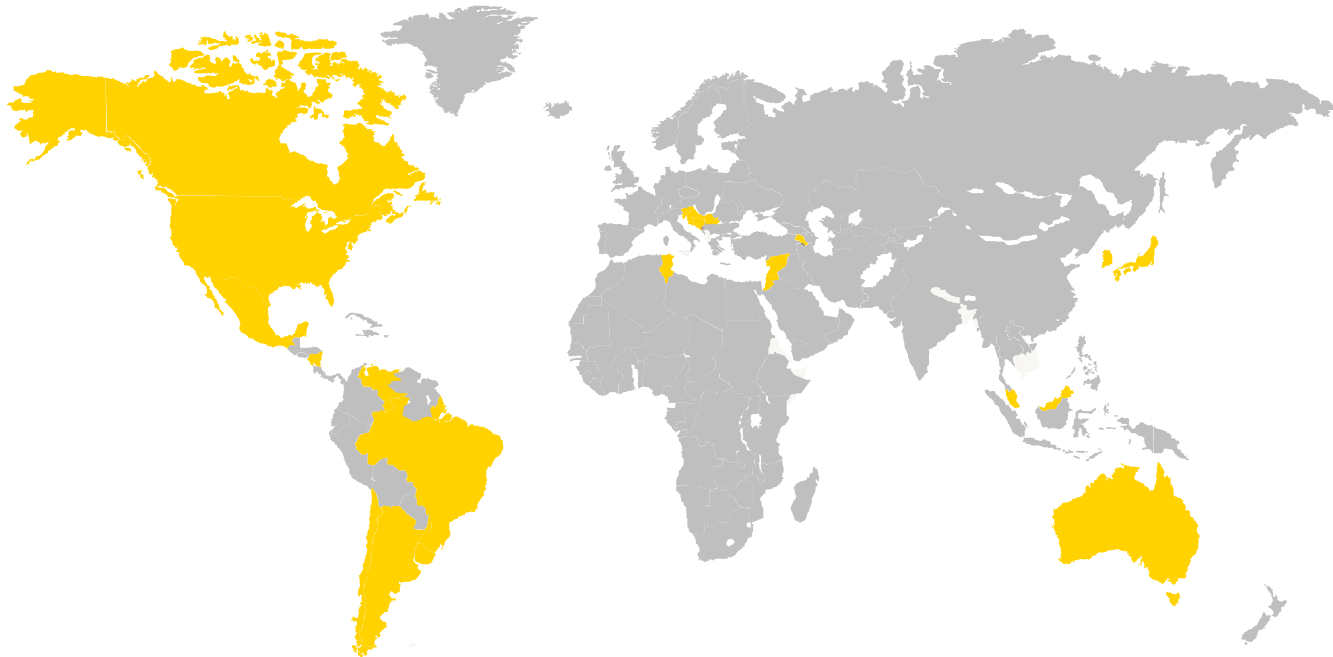
EMISSIONE MODELLI A1:

Messaggio INPS 218/2016 e Circ. INPS 136/2022

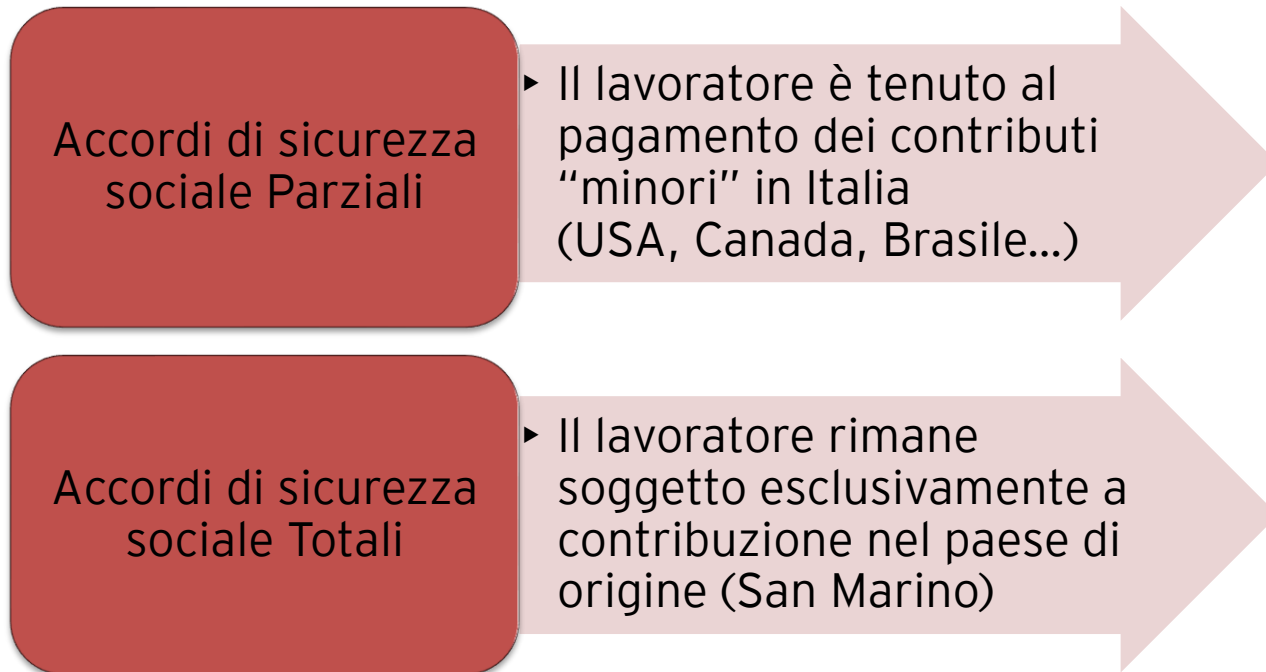
Modello A1	Ambito soggettivo	Ufficio INPS competente	Procedura di richiesta
<i>ex art. 13</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Lavoratori multistate</i> ✓ <i>Business traveller</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>La competenza viene eletta sulla base della residenza del lavoratore</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>La richiesta deve essere inoltrata:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tramite nuova procedura telematica (Circ. INPS 136/2022)</i> ✓ <i>Viene presentata:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>direttamente dal lavoratore o, in alcuni casi, dal datore di lavoro su delega</i>
<i>ex art. 12</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Lavoratori distaccati</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>La competenza viene eletta sulla base della residenza del datore di lavoro Italiano</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>La richiesta deve essere inoltrata:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tramite Portale DiResCo</i> ✓ <i>Viene presentata a nome del legale rappresentante del datore di lavoro, insieme a copia del documento d'identità di quest'ultimo e del dipendente distaccato</i>
<i>ex art. 16</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Eccezioni</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>La richiesta deve essere inoltrata alla direzione regionale competente sulla base del paese estero di destinazione</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>La richiesta deve essere inoltrata tramite Portale DiResCo. Viene inoltrata un'istanza motivata, su carta intestata della Società firmata dal suo legale rappresentante.</i> ✓ <i>La richiesta viene accompagnata dal documento d'identità del lavoratore dipendente e del legale rappresentante</i>

DISTACCHI IN PAESI CONVENZIONATI *AMBITO EXTRA-UE*

- ▶ Accordi bilaterali: Argentina, Australia, Brasile, Canada/Quebec, Capoverde, Giappone, Israele, Jersey e Isole del Canale, Principato di Monaco, San Marino, Sud Corea, Tunisia, Stati Uniti d'America, Turchia, Paesi dell'ex Jugoslavia, Uruguay, Venezuela, Santa Sede
- ▶ Accordi Ratificati e non ancora in vigore: Albania
- ▶ Accordi "under negotiation": Macedonia, Filippine, Cile



DISTACCHI DA PAESI CONVENZIONATI *AMBITO EXTRA-UE*



LAVORATI INBOUND – LA REGISTRAZIONE PREVIDENZIALE

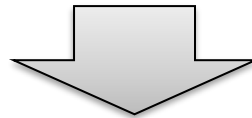
CIRCOLARE INPS - n. 2 del 03 gennaio 2007

Per i **LAVORATORI INBOUND** provenienti da:

- Paesi non convenzionati
- Paesi parzialmente convenzionati

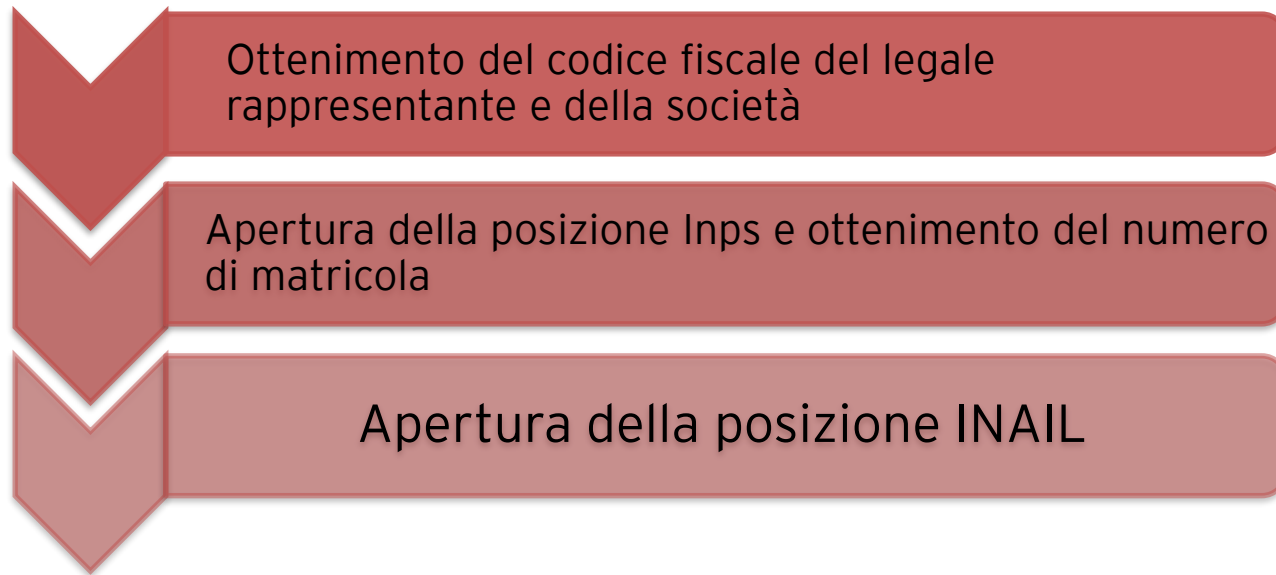
Nei casi in cui non è possibile ottenere un certificato di copertura per:

- assenza dei requisiti contributivi minimi pre-distacco
- mancato rispetto del periodo minimo di interruzione tra distacchi identici
- assenza dei requisiti per la proroga della copertura previdenziale
- rientro da un precedente distacco extra-UE e consecutivo distacco in Italia



Il datore di lavoro straniero è tenuto a registrarsi in Italia ai fini previdenziali per il versamento dei contributi del lavoratore/i durante il periodo di distacco

LAVORATI INBOUND – LA REGISTRAZIONE PREVIDENZIALE



Nel caso di distacchi da Paesi parzialmente convenzionati, in presenza di certificato di copertura, è opportuno verificare quali contributi minori debbano essere versati in Italia.

Nel caso di distacchi da Paesi non convenzionati o da Paesi convenzionati ma in assenza di certificato di copertura, dovranno essere versati tutti i contributi previsti dalla legislazione italiana