



Guida sulla Movimentazione del personale - Posted Workers

Questa Guida ha l'intento di spiegare, in modo sistematico, cosa s'intende e quali sono le differenti modalità di movimentazione del personale all'estero. La Guida realizzata su commissione di Regione Lombardia ed Unioncamere Lombardia è stata curata da Eleonora Greppi - Studio Tupponi, De Marinis, Russo & Partners.



Sommario

Introduzione	3
1. I soggetti coinvolti e gli elementi di analisi per la pianificazione di una movimentazione all'estero.....	4
1.1 La trasferta	6
1.2 Il trasferimento.....	7
1.3 Trasferimento unilaterale	7
1.4 Trasferimento consensuale	9
1.5 Il distacco.....	9
1.6 Definizione e caratteristiche	10
1.7 Requisiti, caratteristiche e soggetti coinvolti in Italia: distacco nazionale	11
1.8 Particolari forme di distacco	13
1.8.1 Codatorialità nei contratti di rete	13
1.8.2 Distacco infragruppo.....	14
1.8.3 Distacco parziale	15
1.8.4 Distacco a tempo parziale.....	16
2. Riepilogo delle principali caratteristiche: trasferta, trasferimento e distacco	16
2.1 Assunzione all'estero.....	17
2.2 Trasfertisti	18
2.3 I frontalieri.....	19
3. Distacco in ambito europeo	19
4. Il fenomeno del dumping sociale e salariale	27
5. Rapporti tra Italia e Paesi Extra Unione Europea	29
5.1 Focus: il caso Brexit	31
6. Aspetti retributivi, previdenza sociale e fiscali: il tema della doppia imposizione fiscale	34
7. Il tema della sicurezza	36
7.1 Focus: Sicurezza sul lavoro e pandemia da COVID-19	39
Esempi pratici	43

Introduzione

Grazie alla globalizzazione e al decentramento produttivo delle imprese è stato possibile assistere ad un nuovo modello imprenditoriale, caratterizzato non più da strutture centralizzate all'interno delle quali avvenivano tutti i processi produttivi con manodopera propria dell'azienda, ma piuttosto, soprattutto per le grandi realtà, ci si è indirizzati verso un'idea d'impresa più aperta nei confronti del mercato, capace di riconoscere competenze esterne altrui, fondamentali non solo alla produzione ma anche alla successiva realizzazione dei prodotti e servizi. È proprio per questo motivo che negli anni si è ritenuto necessario sviluppare metodi e norme che regolassero in maniera concreta le attività e che permettessero l'effettiva realizzazione di questi procedimenti. Per le imprese è stato quindi importante riconoscere diritti ed obblighi in capo alle parti coinvolte, non solo per garantire il pieno svolgimento delle operazioni, realizzando in questo modo il proprio tornaconto economico personale, ma anche per evitare sanzioni e conseguenze di carattere legale e cercare di favorire un buon coordinamento tra i diversi paesi.

Nell'attuale fase di apertura dei mercati a livello internazionale, infatti, sono sempre più numerose le imprese che si avvalgono della possibilità di spostare i propri dipendenti all'estero sia presso propri filiali o *branch* o presso società terze, nel mondo.

In questa prospettiva, la mobilità dei collaboratori sul territorio rappresenta un tassello importante e delicato, in particolare con riferimento alla sua dimensione internazionale.

Il fenomeno della mobilità extranazionale dei lavoratori, profondamente cambiato nel corso degli anni, ha sviluppato processi di integrazione tra i popoli, influenzando tra l'altro sul bisogno di tutela e sul livello di protezione sociale.

In considerazione di ciò si sono resi necessari interventi coordinati degli organismi pubblici che favoriscano tale processo di integrazione nonché la tutela dei diritti dei lavoratori migranti.

Si è, quindi, pervenuti in campo internazionale all'adozione di strumenti normativi e

giurisprudenziali idonei a coordinare e armonizzare le singole normative nazionali, per affermare i diritti di sicurezza sociale dei lavoratori ed evitare che lo svolgere la propria attività all'estero possa pregiudicare l'esercizio dei diritti dei lavoratori.

Nelle successive pagine verranno esaminate le diverse modalità di invio che è possibile utilizzare a tali scopi anche in un'ottica di pianificazione da parte dell'impresa che, prima di attuare la modalità di invio, dovrà sceglierla e saperla correttamente valutare al fine di evitare eventuali spiacevoli conseguenze di natura civilistica, previdenziale e fiscale.

Verranno inoltre analizzate le modifiche introdotte dalla Direttiva 957/2018 che incide sulla precedente 97/71 in tema di movimentazione dei lavoratori nonché si farà un breve cenno in relazione alla Direttiva 2014/67 che pur non incidendo sulla materia di applicazione delle citate Direttive è funzionale al controllo di applicazione delle stesse.

1. I soggetti coinvolti e gli elementi di analisi per la pianificazione di una movimentazione all'estero

La valutazione di tutti gli aspetti legati all'eventuale invio in missione all'estero di personale dipendente è fortemente legata ad una chiara pianificazione strategica, volta a definire, da un lato, i canali di gestione dell'impresa in un contesto ormai internazionalizzato e, dall'altro, gli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento giuridico per assicurare ai lavoratori il mantenimento delle tutele economiche e normative.

L'art.35 co. 4 della Costituzione della Repubblica Italiana sancisce che: *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero”*. Così come precisato in dottrina,

l'analisi della disciplina regolatrice dei rapporti di lavoro all'estero è subordinata alla considerazione di due aspetti fra loro complementari: il primo, di natura sostanziale e quindi pertinente al rapporto contrattuale, il secondo di natura previdenziale, variabile in base al Paese di destinazione del lavoratore italiano (a seconda che si tratti di un Paese europeo o extra UE). L'obiettivo principale del legislatore italiano è quello di garantire al lavoratore italiano all'estero una serie di tutele, anche di natura previdenziale, in quanto ogni modalità di movimentazione dei dipendenti ha delle ricadute sostanziali sul rapporto tra il lavoratore e l'impresa che lo invia.

Ciò detto e verificato che i soggetti maggiormente coinvolti nell'invio sono il datore di lavoro e il lavoratore, verificiamo le variabili più importanti da considerare quando si pianifica l'invio all'estero di un lavoratore:

1. in capo a chi resta assunto il lavoratore;
2. la durata dell'assegnazione all'estero, in quanto da questo termine temporale potrà dipendere la tipologia di movimentazione scelta dall'impresa (distacco, trasferta, trasferimento);
3. la tipologia di attività che il lavoratore dovrà svolgere nel Paese estero, poiché la classificazione della mansione è strettamente legata anche alla durata;
4. il soggetto beneficiario dell'attività del lavoratore (impresa distaccataria).

L'impresa, dal canto suo, dovrà poi valutare:

- i costi che tale movimentazione può comportare anche alla luce delle dovute indennità previste dall'ordinamento del Paese in cui viene inviato;
- le eventuali procedure di invio (*posting declaration*) e gli adempimenti burocratici da eseguire nel Paese di destinazione;
- gli orari di lavoro e quindi le tempistiche necessarie affinché il lavoratore possa svolgere all'interno del Paese di destinazione il proprio lavoro e terminarlo senza violare gli orari di lavoro e riposo previsti in loco.

In conclusione, la corretta valutazione degli aspetti pratici ed organizzativi correlati alla

movimentazione all'estero di personale, comincia ad assumere un'importanza sempre più preminente sia per l'impresa che per il dipendente.

1.1 La trasferta

Primariamente va rilevato come non vi sia una normativa specifica che fornisca una definizione di trasferta.

Detta figura giuridica, infatti, viene regolamentata dai diversi Contratti Collettivi Nazionali di lavoro e dalla disciplina giurisprudenziale.

Tolto il dato normativo, si può, quindi, dare una definizione di trasferta individuandola come una modalità di invio che comporta il mutamento temporaneo e, quindi, non definitivo, del luogo di esecuzione dell'attività lavorativa.

La trasferta risponde, nello specifico, ad esigenze transitorie e contingenti non prevedibili al momento dell'assunzione da parte del datore di lavoro che, unilateralmente ed a proprio esclusivo beneficio, può decidere di inviare il proprio lavoratore all'estero.

I casi più frequenti di invio all'estero riguardano: le esecuzioni di forniture chiavi in mano, i servizi di assistenza e manutenzione post vendita, l'installazione del macchinario venduto dall'impresa italiana, la formazione del personale estero anche presso una controllata o una consociata dell'impresa italiana.

Non essendovi, come detto, una normativa specifica in materia, anche in relazione alla temporaneità dell'invio e, pertanto, ai termini di durata dello stesso, sarà necessario volgere lo sguardo ai dati giurisprudenziali in materia che suggeriscono per lo più un periodo dai 6 agli 8 mesi.

L'ordine di trasferta non è sottoposto a vincoli specifici per ciò che riguarda la forma e non deve essere, pertanto, obbligatoriamente fatto per iscritto.

Ciò significa che la forma scritta non è richiesta né a pena di nullità né ai fini della prova qualora dovessero insorgere successive controversie.

Nella prassi e nella maggior parte dei casi, tuttavia, il datore di lavoro attento e zelante consegna al lavoratore una lettera di trasferta che ne giustifica l'invio e ne disciplina la durata e la retribuzione aggiuntiva.

Una volta inviato all'estero, il dipendente risponde gerarchicamente al datore di lavoro italiano e le proprie attività vengono svolte ad esclusivo beneficio di quest'ultimo.

Si può, quindi, affermare che il lavoratore mantiene il proprio legame lavorativo con la sede abituale di lavoro che continuerà a curare tutti gli aspetti relativi al rapporto.

1.2 Il trasferimento

Prima di procedere a dare una definizione di trasferimento, è necessario distinguere tra due tipologie che caratterizzano tale figura giuridica: trasferimento unilaterale e trasferimento consensuale.

1.3 Trasferimento unilaterale

Il trasferimento unilaterale gode di un richiamo normativo.

L'ultimo comma dell'art. 2103 c.c., fornisce un'indicazione circa l'eventuale trasferimento unilaterale attuato da parte del datore di lavoro presso altro stabilimento: *“Egli (il lavoratore) non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non **per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**”*.

Tale dettato mette immediatamente in luce le caratteristiche del trasferimento unilaterale che può essere disposto dal datore di lavoro solo qualora vi siano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Più nello specifico, la definizione di trasferimento unilaterale va individuata nell'ambito giurisprudenziale dedicato alla materia come un mutamento definitivo e tendenzialmente stabile della sede di lavoro originaria verso un'unità produttiva diversa ed autonoma rispetto a quella di provenienza.

Nella prassi sono i casi di gestione, supervisione o controllo del processo produttivo di un ufficio di rappresentanza o di una Branch estera dettate anche dalla necessità di monitorizzare il mercato.

Il lavoratore è, pertanto, assunto con contratto di lavoro subordinato dal datore di lavoro che, **per ragioni tecniche, organizzative e produttive**, può decidere di inviarlo all'estero presso una propria diversa unità produttiva.

Nel corso dell'invio il rapporto di lavoro subordinato tra datore e dipendente resta in vigore.

Il datore di lavoro, infatti è, anche in questa fase, responsabile del trattamento economico e retributivo del lavoratore e mantiene la titolarità dei poteri gerarchici e direttivi nei confronti dello stesso.

Il lavoratore, dal momento dell'invio, continuerà a prestare la propria attività ad esclusivo interesse e beneficio del datore di lavoro.

Tale modalità di invio non è di frequente usata nella prassi della movimentazione internazionale ove i datori di lavoro preferiscono, invece, optare per il trasferimento consensuale.

La ragione di tale scelta risiede proprio nel vincolo che la legge impone ovvero quella di avere: comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che possano giustificare l'invio.

In assenza di tale comprovate ragioni non sarà possibile utilizzare la figura giuridica del trasferimento unilaterale.

1.4 Trasferimento consensuale

Il trasferimento consensuale, così come per la trasferta, non gode di una disciplina o di un richiamo normativo.

A differenza, quindi, del trasferimento unilaterale, non è applicabile a tale figura giuridica, la norma dell'ultimo comma dell'art. 2.103 c.c.

Come detto, tale forma di invio è maggiormente usata nella prassi internazionale in quanto il datore di lavoro ed il lavoratore si accordano affinché quest'ultimo presti la propria attività lavorativa presso una diversa sede del datore di lavoro ubicata all'estero per un periodo di media o lunga durata.

La casistica è la medesima menzionata per il trasferimento unilaterale.

A differenza del trasferimento unilaterale, il trasferimento consensuale, proprio perché prevede un accordo tra datore di lavoro e lavoratore, fa venire meno la necessità di dimostrare quelle particolari esigenze tecniche, organizzative e produttive necessarie perché la scelta dell'invio possa avvenire unilateralmente da parte del datore di lavoro.

Essendovi un accordo tra le parti, si presume che il lavoratore sia stato reso edotto e comunque sia a conoscenza delle esigenze del datore di lavoro e, per tali ragioni, si accordi con lui per il trasferimento.

La disciplina ed i rapporti tra il datore di lavoro ed il lavoratore sono i medesimi menzionati per il trasferimento unilaterale.

1.5 Il distacco

In relazione al distacco transnazionale va fatta una doverosa premessa trattandosi della modalità più utilizzata e maggiormente richiamata anche in ambito Europeo.

Allo sviluppo di tale figura giuridica sono risultati fondamentali oltre che le norme, anche le sentenze emanate dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) e gli interventi promossi dalla Commissione Europea, finalizzati a regolare in maniera più accurata l'istituto. Nonostante il distacco sia stato riconosciuto e regolamentato normativamente a livello nazionale, come di seguito si vedrà, è importante rilevare come la maggior parte delle problematiche e delle complessità derivino dalla realtà europea e siano determinate dalla difficoltà di coordinazione delle normative applicabili a tale tipologia di movimentazione.

Di seguito si parlerà proprio dell'utilità della Direttiva 957/2018 volta a limare sempre in misura maggiore le differenze di normative e di trattamento tra i vari stati al fine di creare linee guida uniformi.

1.6 Definizione e caratteristiche

Quando si cita il tema del distacco dei lavoratori si fa riferimento al procedimento attraverso il quale, un soggetto chiamato distaccante, esternalizza la propria manodopera per un'attività predeterminata a favore di un terzo soggetto, denominato distaccatario, in modo non permanente.

Prima di definire le principali caratteristiche riguardanti il distacco, è importante soffermarsi per un momento ad analizzare i diversi percorsi normativi, che si sono sviluppati sia a livello italiano che a livello europeo, risultanti dalle molteplici influenze storiche del mercato del lavoro, attraverso cui sarà possibile non solo analizzare i cambiamenti e le trasformazioni che quest'istituto ha subito nel corso del tempo, ma anche descrivere le diverse procedure di perfezionamento dei poteri tra i soggetti coinvolti, al fine di adattarsi meglio alle procedure ordinarie delle imprese.

Con riferimento all'ordinamento italiano il distacco nazionale si fece strada per la prima volta nel settore pubblico all'interno del D.P.R. n.3/1957.

In relazione al settore privato la primissima applicazione di tale figura giuridica si trova all'interno della normativa derivante dal Pacchetto Treu.

Successivamente, a suggellare tale prassi e tali sopra citati riconoscimenti si ebbe la riforma del diritto del lavoro dettata da Marco Biagi ed emanata all'interno del D.lgs. n.276/2003.

Attraverso questa regolamentazione si è avuto modo di riconoscere la procedura di decentramento dei lavoratori come strumento funzionale alle operazioni tra diverse imprese o all'interno di gruppi societari nel pieno rispetto della legge, anche da parte di imprese non operanti nel settore dell'allocazione del personale (o agenzie interinali), finalizzata al soddisfacimento di necessità imprenditoriali.

1.7 Requisiti, caratteristiche e soggetti coinvolti in Italia: distacco nazionale

Nell'inquadramento giuridico italiano il distacco è circoscritto all'interno dell'art. 2104 del Codice civile, e ulteriormente disciplinato attraverso il D.lgs. n. 276/2003 all'interno del quale è possibile rilevare i quattro requisiti essenziali per la corretta rappresentazione dell'istituto:

- 1) l'interesse proprio del datore di lavoro dell'impresa distaccante;
- 2) la temporaneità della prestazione;
- 3) la specificazione dell'attività lavorativa che dovrà effettuare il lavoratore distaccato;
- 4) l'interesse proprio del datore di lavoro distaccante attraverso il quale è possibile distinguere motivazioni di carattere produttivo ed organizzativo e che deve perdurare per l'intero periodo di durata del distacco.

A titolo di esempio le tipologie di interessi del distaccante possono riferirsi ad esigenze di carattere formativo, quando i lavoratori vengono posti a servizio del distaccatario con l'obiettivo di apprendere particolari attività, processi e funzioni (questa è la casistica che spesso ricopre la figura

dei lavoratori con contratti di apprendistato, i quali vengono comunque costantemente monitorati dai tutor aziendali che attestano la regolare formazione del distaccato), oppure possono riguardare l'applicazione dell'istituto per esigenze di carattere organizzativo come nel caso delle riduzioni di personale e crisi di impresa.

Vi sono tuttavia casi particolari in cui quell'interesse richiesto dalla norma di legge può non essere necessario.

Sono casi in cui quell'interesse è presunto come accade per i contratti di rete.

Come si vedrà in seguito, laddove un'impresa abbia aderito ad un contratto di rete come da Decreto Legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni in Legge 9 aprile 2009, n. 33, (art. 3, commi 4 ter, 4 quater e 4 quinquies) e successive modifiche, l'interesse alla movimentazione del lavoratore dalla mansione svolta in impresa a quella svolta in favore e presso il luogo in cui ha sede la rete si considerano esistente per il solo fatto dell'adesione dell'impresa alla rete.

Tornando alle caratteristiche del distacco si può affermare che non sono previsti limiti minimi o massimi riguardo alla durata, ma si presuppone come condizione necessaria la temporaneità dell'operazione.

Il datore di lavoro distaccante rimarrà titolare del rapporto di lavoro rispondendo quindi degli aspetti disciplinari, fiscali, retributivi, previdenziali ed amministrativi (come ad esempio la comunicazione della movimentazione del lavoratore - posting declaration - agli enti competenti laddove necessaria) in merito al lavoratore distaccato.

Il datore di lavoro conserva, inoltre, la possibilità di licenziare il lavoratore o di modificare, in corso d'opera, la propria mansione.

In particolare, la modifica della mansione dovrà essere preventivamente accordata con il lavoratore (generalmente in forma scritta), presupponendo in questo modo una piena consapevolezza di quest'ultimo sul mutamento delle attività che sarà destinato ad effettuare.

I poteri dell'impresa distaccataria saranno di natura direttiva.

Riguarderanno in particolare la gestione dell'attività attività e il corretto svolgimento delle mansioni denunciando, laddove necessario, eventuali possibili irregolarità (come, ad esempio, ritardi sul posto di lavoro) direttamente al distaccante, il quale si occuperà poi di applicare eventuali sanzioni disciplinari.

In relazione alla retribuzione, il pagamento di quest'ultima è stato disposto in capo all'impresa distaccante sino al 2017, quando, la sentenza n. 254 del 2017 della Corte Costituzionale ha applicato anche al distacco il concetto di responsabilità solidale in merito alle retribuzioni e agli oneri contributivi del lavoratore tra distaccante e distaccatario.

Tale disposizione era, infatti, già prevista sia in caso di appalto che in caso di somministrazione dei lavoratori ma prima di allora non era stata riconosciuta in relazione al distacco.

Tale sentenza ha quindi portato una importante innovazione con l'obiettivo di sostenere e tutelare la parte più debole del rapporto ovvero il lavoratore.

1.8 Particolari forme di distacco

1.8.1 Codatorialità nei contratti di rete

Il contratto di rete, già richiamato nel precedente capitolo, è un contratto disciplinato e riconosciuto dalla legge italiana volto a creare una collaborazione tra imprese che hanno interessi comuni.

Tale collaborazione prevede quindi la sottoscrizione di un contratto di tipo associativo – Contratto di Rete – attraverso il quale le imprese aderenti si obbligano a portare avanti, secondo le modalità previste dal contratto, un programma comune definito dalle stesse.

Nell'ambito di tale collaborazione, è possibile che una o più imprese appartenenti alla rete abbia la necessità di movimentare nonché utilizzare proprio personale al fine della realizzazione del programma di rete.

Tra le parti si instaura quindi un rapporto utile a giustificare l'interesse qualificato richiesto dalla norma senza che lo stesso venga ulteriormente specificato.

1.8.2 Distacco infragruppo

Nel corso degli anni i continui cambiamenti ed evoluzioni promossi dalle tecnologie hanno spinto le grandi aziende a cambiare e al tempo stesso ad adattarsi per rispondere in maniera più efficace alle esigenze del mercato.

Di conseguenza si è assistito, in alcuni casi, ad una mutazione delle diverse strutture societarie, non più concentrate solo su un'unica impresa, ma capaci, invece, di sviluppare delle relazioni tra loro riorganizzandole all'interno di un unico soggetto. Queste realtà, normate sia a livello nazionale (anche se non direttamente) sia a livello internazionale, hanno permesso di modificare e rivalutare la tradizionale idea di organizzazione aziendale andando ad istituire dei nuovi complessi, unici nel loro genere, caratterizzati al proprio interno da più aziende, ognuna distinta attraverso la sua ragione sociale, ma dipendenti e raggruppate sotto il controllo di un solo soggetto economico.

Si parla, quindi, dei gruppi di imprese.

Tali gruppi prevedono, tra le altre, la condivisione di intere aree, spazi e funzioni secondarie dell'impresa non necessariamente legati al *core business* della stessa permettendo in questo modo di ridurre costi economici e temporali e la possibilità di delocalizzare intere attività presso società specializzate situate in paesi diversi.

All'interno di questa logica imprenditoriale ben si colloca il così detto distacco infragruppo in cui vengono inviati temporaneamente lavoratori da parte di una delle imprese appartenenti al gruppo, per un limitato periodo di tempo, presso un'altra impresa facente parte dello stesso gruppo al fine di soddisfare l'interesse della prima.

Con l'interpello 1/2016 è stato chiesto al Ministero se è possibile estendere per analogia l'automatismo dell'interesse ai distacchi infragruppo così come è riconosciuto per i contratti di rete. In maniera condivisibile, il Ministero sottolinea come anche in tale ipotesi, fermo restando l'autonomia giuridica dei soggetti, venga condiviso tra le imprese del gruppo il medesimo disegno strategico, finalizzato al raggiungimento di un unitario risultato economico, sotto il controllo e la direzione della capogruppo, esercitato in virtù delle condizioni previste dall'articolo 2359 del codice civile. Tale indirizzo unitario è ulteriormente dimostrato dalla rappresentazione finanziaria nel bilancio consolidato di gruppo.

Il ministero ritiene quindi possibile *«che in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all'articolo 2359, comma 1, del codice civile, l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal legislatore nell'ambito del contratto di rete»*.

1.8.3 Distacco parziale

Altra particolarità che è possibile analizzare all'interno dell'istituto in analisi è quella riguardante il distacco parziale, che si realizza quando il lavoratore presta la propria attività contemporaneamente sia a beneficio del distaccante che del distaccatario.

Concretamente il lavoratore continuerà a svolgere la propria prestazione in favore il soggetto terzo (come nella fattispecie classica), ma avrà altresì la possibilità quotidiana o in giorni prestabiliti di fornire la propria attività presso il datore di lavoro distaccante.

1.8.4 Distacco a tempo parziale

All'interno di questa particolare fattispecie il lavoratore presterà giornalmente la propria attività lavorativa sia presso l'impresa distaccante sia presso la distaccataria.

In taluni casi questa situazione dovrà essere favorita da condizioni logistiche tali per cui lo spostamento presso le diverse imprese risulti essere agevole e non dispendioso in termini di tempo e di costi.

Diversamente potrebbe tradursi in mere attività svolte presso la sede del distaccatario ma dirette ed a beneficio della società distaccante.

2. Riepilogo delle principali caratteristiche: trasferta, trasferimento e distacco

Trasferta

- il lavoratore resta assunto in capo al datore di lavoro principale;
- la durata dell'invio è generalmente minore di 6 mesi;
- non vi sono prescrizioni normative in relazione alla forma o ad altri requisiti particolari che la trasferta deve avere per poter essere lecitamente utilizzata.

Trasferimento Unilaterale art. 2103 c.c.

- il lavoratore resta assunto in capo al datore di lavoro principale;
- la durata dell'invio varia generalmente dai 6 agli 8 mesi;

- è consigliabile una lettera di trasferimento:
- sono necessarie comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive per poter attuare tale figura giuridica.

Trasferimento Consensuale

- il lavoratore resta assunto in capo al datore di lavoro principale;
- la durata dell'invio varia generalmente dai 6 agli 8 mesi;
- si redige un accordo scritto tra le parti;
- non vi sono, quindi, ulteriori prescrizioni normative in relazione a requisiti particolari che il trasferimento consensuale deve avere per poter essere lecitamente utilizzato.

Distacco

- il lavoratore resta assunto in capo al datore di lavoro principale;
- la durata dell'invio generalmente supera gli 8 mesi ma in ogni caso deve essere temporanea;
- è consigliabile redigere una lettera con cui si dispone il distacco;
- ci deve essere un interesse qualificato in capo al datore di lavoro distaccante (salvo per alcuni specifici casi).

2.1 Assunzione all'estero

La figura che maggiormente si differenzia dalle precedenti è quella dell'assunzione all'estero del lavoratore in quanto tale figura giuridica è volta a regolare situazioni in cui è necessario gestire assegnazioni di lungo periodo all'interno delle quali il lavoratore stabilizzerà la propria attività lavorativa presso l'impresa estera.

Trattandosi di un'assunzione presso una diversa impresa estera è, in primo luogo, necessario che venga posta in essere la risoluzione consensuale ovvero la sospensione del rapporto di lavoro con l'impresa italiana.

Il lavoratore verrà, poi, assunto con nuovo contratto di lavoro subordinato presso l'impresa estera che si occuperà della gestione del rapporto sia dal punto di vista direttivo e disciplinare che dal punto di vista retributivo, così come dell'eventuale licenziamento del lavoratore.

Vista la completa cessazione del rapporto di lavoro tra l'impresa italiana ed il lavoratore subordinato che si sostanzia nella risoluzione consensuale o nella sospensione del rapporto, è fondamentale che l'impresa italiana non si ingerisca nell'attività o nella gestione del lavoratore all'estero assunto dalla diversa impresa straniera al fine di evitare che i Tribunali italiani, in caso di controversie, possano riconoscere un rapporto di lavoro subordinato tra l'imprenditore italiano ed il lavoratore all'estero.

2.2 Trasfertisti

Manca una definizione normativa di trasfertista che si può, invece, rinvenire in ambito giurisprudenziale. Nello specifico trattasi di quei lavoratori che esercitano la propria attività in luoghi diversi e differenti rispetto alla sede del datore di lavoro.

È il caso di soggetti quali ingegneri di cantiere, informatori tecnico scientifici, responsabili del controllo qualità di beni venduti ad imprese estere ovvero di quei soggetti che, come detto, non hanno una sede stabile ove svolgono la propria attività, ma la cambiano continuamente in funzione delle esigenze dell'impresa datrice di lavoro.

Il contratto di lavoro subordinato sottoscritto da tali soggetti contiene già la previsione di svolgimento della propria attività in luoghi diversi.

La Corte di Cassazione ha, per altro, stabilito che, a prescindere dall'indennità riconosciuta ai trasferiti, ciò che li qualifica come tali è il fatto che la sede di lavoro non sia fissa.

In tale caso, a differenza del trasferimento, della trasferta e del distacco, il luogo e la durata dell'assegnazione all'estero non hanno alcuna rilevanza in quanto non è necessario identificare un luogo abituale presso il quale il lavoratore debba eseguire la propria attività né è richiesta l'esistenza una struttura estera presso la quale operare.

2.3 I frontalieri

Così come per i trasfettisti, anche per i frontalieri non è prevista una specifica disciplina normativa che ne dia una definizione univoca.

Trattasi, tuttavia, di quei lavoratori, residenti in Italia, che quotidianamente si recano all'estero al fine di svolgere la propria attività facendo ritorno, a fine giornata ed allo svolgimento della propria attività in Italia.

È il tipico caso dei lavoratori residenti in Italia, ma in zone di frontiera o in paesi limitrofi che, in poco tempo, raggiungono il proprio luogo di lavoro, situato all'interno di uno stato estero.

Le caratteristiche sono quindi, quelle della:

- Residenza in Italia.
- Spostamento quotidiano presso il luogo di lavoro situato in un paese estero.
- Rientro quotidiano, al termine della propria attività lavorativa in Italia.

3. Distacco in ambito europeo

Seppur con obiettivi e procedimenti diversi, anche a livello europeo il legislatore ha cercato di predisporre ed attuare una solida base normativa che incentivasse il mercato del lavoro. Le

motivazioni da ricercare a livello europeo non si limitavano solo agli aspetti già citati in ambito nazionale.

A tali motivazioni, infatti, si aggiungevano:

- 1) la profonda esigenza di eliminare le barriere presenti nei diversi paesi membri, che ostacolavano la libera circolazione delle persone e di conseguenza anche quella dei lavoratori stessi
- 2) la necessità di promuovere ed armonizzare la normativa sul lavoro anche nel contesto europeo.

Quest'ultimo aspetto è di particolare rilevanza in quanto, nonostante fossero largamente incentivati i tentativi di promozione della libera circolazione dei lavoratori, ogni Stato aveva la necessità di dover gestire personalmente e a livello pratico le diverse procedure andando a regolamentare il sistema attraverso il proprio ordinamento.

Per ovviare a ciò, e soprattutto per cercare di istituire un'iniziale linea comune perseguibile dai diversi paesi membri all'interno del territorio europeo, fu determinante la direttiva comunitaria 1996/71/CE sul distacco dei lavoratori (attuata in Italia grazie al D. Lgs. n.72/2000).

Gli obiettivi primari della sopra citata Direttiva erano:

- 1) definire i livelli minimi di tutela dei lavoratori;
- 2) regolare materie quali il salario, l'orario massimo lavorativo e quello minimo riguardante il riposo, le condizioni di tutela e salute sul lavoro
- 3) favorire condizioni di equità tra uomo e donna.

A discapito delle aspettative, l'applicazione della Direttiva fu caratterizzata da non poche problematiche, scaturite, sia dai continui cambiamenti del perimetro territoriale europeo verso i paesi dell'Est (che caratterizzarono gli ultimi anni del XX secolo ed i primi del XXI secolo), sia dalla tendenza protezionistica ancora presente negli Stati membri riguardante la sicurezza interna

che portava a privilegiare il proprio diritto nazionale limitando, in questo modo, la libera applicazione della normativa.

La regolamentazione delle materie sopra citate, inoltre, era troppo generica e favoriva la libera interpretazione ed applicazione della normativa da parte dei paesi membri che conseguentemente la applicavano a lor piacimento senza individuare una linea comune.

La Direttiva, infatti, a differenza del Regolamento comunitario, sancisce delle linee guida che ciascuno Stato deve seguire.

In ragione di ciò, ciascuno Stato ha il dovere di recepire la direttiva attraverso una norma interna.

Quella norma interna stabilirà, nello specifico, le regola da applicare all'interno di quello Stato che, a ben vedere, potrà essere diversa da quella applicata all'interno di un altro Stato pur basandosi sulla medesima Direttiva.

La logica della Direttiva è quindi quella di fornire un indirizzo comune all'interno del quale ciascuno Stato è libero di regolamentare i particolari.

Si pensi, ad esempio, al regime salariale.

La normativa impone che laddove un lavoratore venga movimentato in un altro Stato dovrà vedersi adattato il regime salariale previsto in quello stesso Stato (soprattutto se maggiorativo rispetto al proprio). Ciò non toglie che ciascun Paese possa decidere se mantenere tariffe minime salariali o meno e stabilirne autonomamente l'ammontare.

Vista la quasi totale disapplicazione di tale della Direttiva 96/71, l'Unione Europea ha inteso trovare un rimedio dapprima con l'emanazione della direttiva 2014/67/UE (attuata in Italia grazie al D.lgs. n.136/2016), definita anche con il termine "*enforcement*" ed istituita con l'intento di scoraggiare comportamenti opportunistici delle imprese occidentali nei confronti dei Paesi dell'Est.

A ciò si aggiunse un programma atto a favorire un maggior livello di chiarezza e comunicazione per i lavoratori oltre che di controllo e cooperazione tra i vari Paesi Membri.

Questi obiettivi si realizzarono attraverso l'imposizione di alcune misure per gli Stati membri come:

1. la pubblicazione su siti internet ufficiali di informazioni relative alle condizioni di lavoro (fruibili ai lavoratori in diverse lingue);
2. l'implementazione del sistema IMI ("Internal Market Information"), un'applicazione software atta a favore degli enti statali finalizzati al controllo ed utilizzabile per la trasmissione ed il recepimento di informazioni in merito alle imprese ed ai lavoratori distaccati;
3. potenziando il sistema di cooperazione e controllo delle autorità competenti;
4. individuando un elenco di fattori indicativi atti a rilevare eventuali casi di raggiro derivanti da dati oggettivi (quali la sede legale ed operativa, l'organico medio dei dipendenti, il fatturato) e da elementi soggettivi appartenenti invece al caso specifico (come la durata, il paese ospitante oltre che la sede abituale del lavoratore);
5. favorendo un equo trattamento economico dei prestatori di servizi alla pari dei lavoratori locali;
6. assicurando un sistema di protezione dei diritti per i lavoratori all'estero.

Il secondo ulteriore intervento si ebbe poi con l'emanazione, nel marzo 2018, della direttiva 2018/957/UE che andò a modificare direttamente le prescrizioni della prima 1996/71/CE.

Tale nuova Direttiva fu il risultato di un lungo procedimento caratterizzato non solo dall'entrata di nuovi Stati all'interno dell'Unione Europea, ma anche del cambiamento economico e del modificato sistema di mobilità dei lavoratori scaturito dalla grande crisi economico finanziaria del 2007-2008.

Attraverso questa normativa, entrata in vigore a fine luglio 2020 (adottata in Italia attraverso il D.lgs. n. 122/2020), vennero effettuate modifiche riguardanti:

1. il termine "salario" che venne sostituito con il termine "retribuzione", cercando in questo modo di allargare il ventaglio degli aspetti remunerativi dei compensi dei lavoratori;
2. l'introduzione delle condizioni di alloggio dei lavoratori (nel caso in cui questo fosse fornito dai datori di lavoro originari);

3. l'introduzione dei rimborsi e delle indennità di vitto e alloggio a favore dei lavoratori lontani da casa per motivi professionali;
4. la fissazione del limite minimo del distacco ad un massimo di dodici mesi con un eventuale proroga di sei mesi (tempistica assente invece nella direttiva 1996/71/CE);
5. l'applicazione di contratti collettivi maggiormente rappresentativi a tutela dei lavoratori distaccati trascorsi i 12 mesi limite previsti per il distacco;
6. l'approvazione del principio di parità di retribuzione per i lavoratori distaccati ("*equal pay for equal work in the same place*") inserito per arginare e limitare il cosiddetto *dumping* salariale e assottigliare le differenze economiche tra lavoratori stranieri e lavoratori locali.

La nuova direttiva elenca altresì tre diverse ipotesi di distacco: lettera "a", "b", "c".

La lettera "a" descrive le situazioni in cui l'impresa di uno Stato membro "*distacca la sua manodopera e si occupa del complesso organizzativo necessario a realizzare, nello Stato straniero, il servizio oggetto del contratto*", andando a ricoprire in questo modo, il classico esempio di distacco transnazionale.

La lettera "b" riguarda casi più specifici in cui il distacco del lavoratore all'estero avvenga all'interno di uno stabilimento appartenente all'impresa distaccante.

In altri termini, questa casistica comporta la sussistenza di un legame tra l'impresa distaccante e quella distaccataria tipica dei distacchi infragruppo nei gruppi di impresa

La lettera "c" descrive i casi di distacco dei lavoratori svolti da agenzie interinali nei confronti di imprese europee, presupponendo contestualmente l'esistenza di un rapporto o contratto tra il distaccato e l'agenzia.

La suddivisione in queste tre macro-casistiche è risultata nel tempo necessaria al fine di individuare in maniera più efficace le ipotesi di distacco e favorire l'applicazione chiara e diretta della normativa.

Le caratteristiche fondamentali del distacco, come nel caso di quello nazionale restano:

- 1) la temporaneità;
- 2) la sussistenza di un rapporto di lavoro tra lavoratore e distaccante;
- 3) la partecipazione di un terzo soggetto destinatario della prestazione di lavoro avente sede legale in altro Stato membro dell'Unione Europea.

Riguardo al primo requisito inizialmente il legislatore europeo, come già accennato, non aveva posto particolari limitazioni al concetto di durata, sottolineando come questo dovesse essere valutato insieme alla ripetitività e ricorrenza dell'operazione.

In un secondo momento, ha ritenuto invece necessario applicare, attraverso la Direttiva 2018/957/UE, particolari linee guida per la sua interpretazione.

Considerato che il distacco transnazionale si presta normalmente a tempistiche più lunghe dettate talvolta da questioni logistiche e di distanza, il legislatore ha fissato in 12 mesi la durata del distacco stabilendo però che potessero essere considerati validi anche distacchi di durata superiore a patto che siano applicate le tutele e le condizioni di lavoro previste dal Paese ospitante in modo tale da garantire la parità di trattamento tra i lavoratori esteri e locali.

Dopo i 12 mesi, quindi, non sarà più possibile fare riferimento alla normativa del datore di lavoro distaccante ma si applicherà in tutto e per tutto la normativa prevista per i lavori con la medesima mansione e grado dal Paese in cui si trova il lavoratore distaccato.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro tra lavoratore e l'impresa distaccante è fondamentale che, al momento in cui si effettua il distacco, il luogo di lavoro del lavoratore che sarà distaccato coincida con la sede legale (o operativa) del datore di lavoro distaccante.

Al fine di garantire la legittimità del distacco dovrà infine essere provata l'esistenza di un rapporto commerciale tra impresa distaccante e distaccataria.

Anche per ciò che concerne i soggetti coinvolti nella movimentazione non sussistono particolari differenze rispetto al contesto nazionale.

Ciò che lo contraddistingue il distacco transnazionale è la compilazione della cosiddetta Comunicazione preventiva di distacco transnazionale o modello UNI_DISTACCO_UE (necessario in seguito all'emanazione del D.lgs. n. 136/2016 derivante dall'approvazione della Direttiva 2014/67/UE).

Si tratta, nello specifico, di un documento riepilogativo della procedura in capo al datore di lavoro straniero (distaccante), in cui saranno descritti i dati dei soggetti coinvolti oltre che a tutte le caratteristiche specifiche del distacco in questione (durata, sede in cui dovrà essere fornita la prestazione, personale).

Il documento dovrà essere inviato telematicamente entro e non oltre le ventiquattro ore precedenti il giorno dell'inizio del distacco.

Questa ulteriore procedura di riconoscimento dei soggetti coinvolti è stato uno dei tanti risultati scaturiti dal processo di digitalizzazione, comunicazione e cooperazione promosso attraverso la direttiva del 2014, necessaria non solo per fini dichiarativi, ma utile anche sotto il profilo informativo attraverso cui è possibile dichiarare tempestivamente eventuali modifiche o interruzioni del rapporto.

Come già accennato, l'Unione Europea, nel corso degli anni successivi all'emanazione della Direttiva 2018/957/UE, ha cercato di intensificare il livello di chiarezza del fenomeno non solo per ottenere un maggior livello di controllo, ma anche per studiarne l'evoluzione e le relative tendenze. Analogamente, in Italia, per cercare di seguire le orme della dottrina europea, è stata determinante la creazione dell'Osservatorio del distacco costituito grazie al Decreto del Ministro del Lavoro e

delle Politiche Sociali emanato il 5 maggio 2019, il cui compito principale è quello di *“garantire una miglior diffusione tra imprese e lavoratori delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione”*.

Analizzando più nello specifico le diverse finalità perseguite dall'Osservatorio è possibile riscontrare, tra le altre cose, attività di controllo e di misurazione in merito al fenomeno, oltre che di valutazione dei cambiamenti che possono intercorrere tra un anno e l'altro.

In merito a ciò risulta doveroso sottolineare l'importanza fornita dai report predisposti da quest'ente in quanto permettono, non solo di fornire una panoramica sull'andamento del fenomeno ma aiutano anche a focalizzare l'attenzione sui diversi Stati maggiormente coinvolti nell'istituto del distacco.

Un esempio è il report pubblicato a marzo 2020, riguardante i dati ottenuti tra dicembre 2016 e dicembre 2019, in cui è stato possibile riscontrare le diverse tendenze riguardanti l'Italia, l'Europa e i Paesi extra-europei.

Da questo elaborato si sono potute evincere diverse informazioni.

Ad esempio: la maggioranza dei distacchi presenti tra il nuovo ed il vecchio continente nel 2019 è stata di origine europea (più precisamente il 90% su un totale di 98.873 distacchi), concentrandosi soprattutto nelle zone dell'Est (44,5% rappresentato dalla Romania, seguita dalla Croazia al 6,65%) e Nord Europa (con la Germania al 16,8% e l'Austria al 5,83%).

Continuando nell'analisi dei dati del 2019, a livello europeo, è stato inoltre possibile stabilire che il più alto livello di impiego dell'istituto da parte delle imprese distaccanti si è verificato soprattutto all'interno del settore dell'industria (manifattura 35,51%) dell'edilizia (costruzioni 14,68%), e del terziario dove si sono differenziati in maniera particolare le attività del commercio al dettaglio, all'ingrosso e quelle di riparazione di autoveicoli e motocicli (12,65%).

Di conseguenza, data la natura delle diverse tipologie di attività in merito ai lavoratori distaccati, è normale ipotizzare che quelli maggiormente coinvolti siano stati gli uomini nella fascia di età compresa tra i 24 e 44 anni e generalmente per più distacchi.

In altri termini questi dati descrivevano una situazione di elevata concentrazione dell'utilizzo del distacco soprattutto nei paesi dell'Est Europa, indicativi probabilmente del determinante sviluppo delle economie di questi paesi, che, infatti, in quegli anni, grazie anche al recepimento di finanziamenti europei, registrarono un forte aumento del proprio PIL nazionale.

4. Il fenomeno del dumping sociale e salariale

Come detto nei precedenti capitoli, la normativa sul distacco transnazionale ha subito, nel corso del tempo, modifiche al fine di definire in maniera più adeguata l'istituto, creato per regolare e gestire gli spostamenti dei lavoratori all'interno del territorio europeo e non.

Attraverso le revisioni della prima Direttiva sul distacco transnazionale, il legislatore ha cercato altresì di concentrarsi sulle possibili pratiche scorrette che potevano compromettere la liceità dell'operazione.

In particolare, si analizzerà il fenomeno del *dumping* sociale.

Con questo termine si identifica la “*pratica per cui ai lavoratori è corrisposto un salario e/o sono riconosciute condizioni di vita e lavoro al di sotto degli standard stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi nel mercato del lavoro in questione, o comunque prevalenti in quel contesto*”.

Anche il Parlamento europeo ha inteso porre l'accento su tale problema attraverso la risoluzione del 14 settembre 2016 in cui sottolineava come questa pratica, unita al fenomeno del *dumping* salariale, andasse non solo a compromettere i diritti dei lavoratori (con conseguenze di elevato calibro in ambito previdenziale, contributivo e personale) ma che indebolisse anche il buon funzionamento del mercato, compromettendo il regolare ed equilibrato esercizio di una concorrenza leale tra le imprese.

Tale pratica del *dumping* sociale va quindi letta di concerto con il fenomeno del *dumping* salariale.

Tale termine si riferisce a quell'insieme di pratiche atte a svaloriare la remunerazione percepita dai lavoratori grazie all'applicazione di normative estere caratterizzate da un più basso costo del lavoro dato da un minor livello di diritti e protezione previdenziale oltre che da un maggior sfruttamento della manodopera a disposizione.

Tali fenomeni hanno come risultato quello di favorire imprese che distaccano lavoratori all'estero ad un costo di manodopera minore a scapito di imprese locali che a "causa" delle normative nazionali maggiormente protezionistiche sono obbligate ad applicare un livello di remunerazione maggiore, causando, in questo modo forti squilibri al mercato del territorio.

A ciò si aggiunge un ulteriore fenomeno, diffuso a livello europeo e posto sotto la lente di ingrandimento del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea ovvero quello della *letterbox companies*.

Con tale termine si identifica quella prativa che prevede imprese create su misura, la cui sede legale risulta formalmente situata in Stati caratterizzati da un basso costo della manodopera, che assumono lavoratori per poi impiegarli all'estero, anche per mezzo dell'istituto del distacco, avendo la possibilità, in questo modo, di sfruttare una normativa maggiormente vantaggiosa.

Attraverso la direttiva *enforcement* (Direttiva 2014/67/UE), l'Unione Europea ha cercato di incentivare le denunce di questi meccanismi illeciti, promuovendo un maggior livello di collaborazione, cooperazione e trasmissione di informazioni tra i Paesi che risultava tuttavia a volte in contrasto con la contestuale garanzia attribuita agli Stati membri di poter stabilire all'interno del territorio europeo la sede delle proprie imprese (art. 49 TFUE) e di poter altresì fornire liberamente i propri servizi al mercato europeo (art. 56 TFUE).

Per cercare di risolvere e supportare in maniera più efficiente le autorità competenti in merito al tema del *dumping* (sociale e salariale) e delle *letterbox companies* è risultata determinante l'istituzione nel 2019 dell'Autorità europea del lavoro (AEL), i cui compiti principali sono quelli di:

- 1) favorire la comunicazione e guidare le azioni di supervisione tra le Autorità nazionali in merito alla mobilità e alla sicurezza dei lavoratori;
- 2) svolgere attività di monitoraggio e contrasto del lavoro sommerso;
- 3) diffondere informazioni utili per agevolare la libera circolazione dei lavoratori.

L'implementazione di questo sistema si sta raggiungendo attraverso la predisposizione di alcune misure tra cui:

- la creazione di un gruppo di lavoro, formato da consulenti di ogni Paese Membro, che ha come obiettivo quello di stimolare la diffusione delle informazioni sul tema del lavoro europeo;
- la realizzazione del servizio europeo per l'impiego (EURES), per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro all'interno dell'Unione Europea;
- attraverso l'attività di analisi di condizioni di rischio riguardanti il mercato del lavoro europeo;
- approvando e incoraggiando ispezioni in particolari situazioni meritevoli di analisi;
- supportando gli Stati membri nella procedura ed offrendo attività di intermediazione nelle relazioni tra quest'ultimi;
- suggerendo la promozione della piattaforma europea utilizzata per sensibilizzare gli Stati membri contro il lavoro irregolare.

5. Rapporti tra Italia e Paesi Extra Unione Europea

Il processo di "condivisione" di manodopera e lavoro è stato nel tempo intensificato dalle innumerevoli relazioni che sono venute a crearsi tra i diversi Paesi e dalle continue evoluzioni che nel tempo hanno caratterizzato in generale i diversi continenti.

Basti pensare al notevole miglioramento a livello industriale, economico e sociale che zone come l'Asia e Paesi dell'Est Europa hanno affrontato nel corso degli ultimi vent' anni.

L'Unione Europea, in questo frangente, ha cercato, per meglio favorire lo sviluppo del mercato, di istituire accordi commerciali sostituendosi e ponendosi come unico interlocutore nei rapporti con i paesi extra-europei attraverso la realizzazione di convenzioni opportunamente strutturate in base agli scopi da perseguire.

Sono stati, nel tempo, stipulati sia accordi bilaterali che accordi collettivi o multilaterali.

Ne sono un esempio quelli creati a favore del potenziamento e sviluppo di particolari zone sottosviluppate come l'Africa, Caraibi e Pacifico oppure della Russia e delle zone del Caucaso (rispettivamente gli accordi APE e gli accordi APC), quelli di natura politica (Accordi AA) ed infine quelli relativi al libero scambio per incentivare il commercio e le relazioni con paesi in via di sviluppo (accordi ALS).

Questa premessa risulta necessaria al fine di contestualizzare meglio l'istituto del distacco, sottolineando come soprattutto in ambito internazionale risulti doveroso avere una normativa di riferimento non solo per meglio favorire il procedimento, ma anche per garantire in primis un adeguato livello di tutele e protezioni a favore del lavoratore distaccato e per le parti coinvolte.

Infatti, nei casi di rapporti con paesi extra-Ue, sarà necessario in primo luogo ricercare, se esistono, norme nazionali relative al paese terzo che regolano l'istituto del distacco e conseguentemente verificare se sussistono o meno accordi bilaterali o multilaterali, in modo tale da circoscrivere meglio le competenze di natura fiscale, previdenziale, retributiva e sulla sicurezza.

Nel contesto italiano, sia che si tratti di accordi con Paesi con cui sono presenti convenzioni bilaterali, sia che si tratti di relazioni con imprese intra-comunitarie, il soggetto distaccante rimarrà il primo responsabile nei confronti del lavoratore distaccato essendo il detentore principale del rapporto di lavoro.

L'impresa distaccataria, allo stesso modo, sarà tenuta a rispettare tutti gli adempimenti derivanti dagli accordi o dalla normativa relativa al distacco transnazionale già ampiamente approfondita precedentemente.

5.1 Focus: il caso Brexit

Addentrando nei rapporti tra Italia e paesi extra-europei è necessario un approfondimento in merito al territorio britannico caratterizzato, negli ultimi anni, da notevoli cambiamenti di carattere politico i cui esiti hanno avuto importanti ripercussioni soprattutto per il territorio europeo.

Agli albori, il rapporto tra Regno Unito e Unione Europea è da individuare nell'adesione di quest'ultima all'Associazione europea di libero scambio (AELS) creata nel 1960 insieme ad Austria, Danimarca, Norvegia, Portogallo, Svezia e Svizzera.

Questo in quanto il Regno Unito preferì, in prima battuta la sopra citata associazione piuttosto che la Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA) istituita nel 1951 dai sei paesi fondatori (Belgio, Francia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi e Germania Ovest),

Con la CECA l'AELS condivideva obiettivi analoghi come la promozione del libero scambio oltre che la necessità di ricostruire i Paesi che erano stati fortemente coinvolti dal secondo conflitto mondiale, ma non approva l'unione doganale promossa dal territorio europeo, apprezzando invece in maniera maggiore i principi di libertà difesi dall'Associazione che permettevano ai Paesi membri i poter applicare la propria politica commerciale e doganale nei rapporti con gli altri Paesi.

Solo dal 1973, quindi, il territorio britannico cominciò a far parte della Comunità europea adottando le politiche doganali e commerciali di quest'ultima, ma mantenendo, allo stesso tempo, una significativa distanza di pensiero avvalorata dalla sempre negata adesione alla moneta unica europea.

Tutto il periodo di partecipazione del Regno Unito alla Comunità Europea è stato, quindi, caratterizzato da incertezze e insicurezze che sono poi sfociate, attraverso un complesso e lungo iter burocratico, nella formalizzazione a fine gennaio 2020 dell'uscita del Regno Unito dall'Unione

Europea a cui seguì un periodo cosiddetto di transizione finalizzato al riassetto politico, commerciale e sociale di entrambe le zone coinvolte terminato ad inizio gennaio 2021.

Quest'avvenimento ha comportato drastiche conseguenze sia di carattere commerciale sia economico, coinvolgendo imprese e persone che in territorio inglese intendevano migrare.

In tale contesto, il riferimento nella fase di transizione è stato l'Accordo di partenariato per la cooperazione e il commercio (TCA – *Trade and Cooperation Agreement*) adottato dalla Comunità europea e lo Stato inglese, in cui sono stati regolati tutti i settori (tra cui agricoltura, commercio, investimenti e lavoro).

Com'è facile intuire uscendo dall'Unione Europea, il Regno Unito ha progressivamente limitato la circolazione all'interno del proprio territorio, sottoscrivendo particolari condizioni che dovranno essere rispettate nei rapporti tra le parti coinvolte.

Essendo un accordo unico nel suo genere, è stato necessario delineare punti che cercassero di gestire l'interdipendenza economica che da sempre ha caratterizzato queste due, ormai divise, realtà.

Come emerge dai dati provenienti dalla Commissione Europea, è possibile affermare come fino al 2019, l'Unione Europea rappresentasse il principale partner commerciale del Regno inglese andando a caratterizzare quasi il 50% del commercio nazionale.

Anche in relazione al distacco dei lavoratori, dai dati dell'Osservatorio ed elaborati fino a dicembre 2019, è possibile affermare come il Regno Unito ricoprisse quasi il 4% del totale delle operazioni europee effettivamente realizzate (3351 numero di distacchi su un totale di 88745 operazioni), posizionandosi tra i Paesi comunitari con il maggiore numero di imprese distaccanti e di lavoratori distaccati (rispettivamente il 9,81% e l'8,99%).

Fatte tali premesse, si è reso quindi indispensabile delineare non solo un regime di regole riguardanti il commercio e gli investimenti di carattere generale, ma anche circoscrivere specifiche condizioni che delimitassero le imprese e le loro relazioni in modo equo.

In merito al distacco è risultato necessario porre particolare attenzione al Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale (PSSC), valido per i prossimi quindici anni (allegato al TCA), all'interno del quale sono state stabilite le regole e le relative conseguenze che possono e potranno venirsi a creare nei rapporti con il Regno Unito.

L'Italia, per mezzo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in questa situazione, ha reso pubblica la propria volontà di aderire alle nuove politiche introdotte attraverso l'emanazione della Circolare n. 71 del 27 aprile 2021, accettando in questo modo, le norme sul distacco promosse dal Protocollo (inserite all'interno dell'articolo SSC.11 del PSSC) e di approvare, di conseguenza, le condizioni stabilite tra Regno Unito e gli Stati membri rientranti all'interno della cosiddetta categoria A (cioè di coloro che hanno deciso di avvalersi del TCA).

Concretamente sono state, quindi, emesse regole specifiche necessarie per programmare rapporti futuri tra cui:

- 1) l'applicazione della normativa dello Stato di provenienza ai lavoratori che presteranno la propria attività a favore di imprese inglesi;
- 2) la durata massima del distacco che non potrà superare la soglia limite di ventiquattro mesi (senza possibilità di proroga che diversamente dalla normativa europea - direttiva 2018/957/UE - ha stabilito una soglia massima di dodici mesi prorogabile per ulteriori sei mesi);
- 3) la permanenza della validità del modello A1, che certifica i versamenti dei contributi previdenziali per il lavoratore distaccato da parte dell'impresa distaccante.

L'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea ha quindi determinato la necessità di attenersi alle nuove norme derivanti dall'Accordo bilaterale (TCA), mantenendo in questo modo la possibilità di operare con il territorio inglese.

6. Aspetti retributivi, previdenza sociale e fiscali: il tema della doppia imposizione fiscale

Il trattamento retributivo, previdenziale e fiscale dei lavoratori distaccati sono temi che meritano un'analisi più approfondita e separata rispetto agli altri.

Questi argomenti sono infatti stati oggetto dei maggiori chiarimenti ed analisi da parte dell'Unione Europea.

A titolo di esempio basti pensare ai cambiamenti apportati attraverso la Direttiva sul distacco del 2018.

Tra le diverse modifiche, come visto in precedenza, ve n'è una in particolare volta a modificare il principio di "*tariffe minime salariali*" sostituito con il termine "*retribuzione*".

A livello pratico quest'intervento aveva come obiettivo quello di indirizzare gli Stati membri verso un più omogeneo riconoscimento retributivo ai lavoratori distaccati a parità di lavoro effettuato.

Di fatto l'Unione Europea non voleva stabilire salari uniformi, competenza che spetta unicamente agli Stati (art. 153 TFUE), definendo soglie minime o massime, ma favorire i prestatori di manodopera affinché questi potessero avere accesso ai medesimi diritti e tutele dei lavoratori locali.

In concreto le condizioni previste attraverso il concetto delle tariffe minime non erano più sufficienti a garantire diritti e retribuzioni adeguati, favorendo al contempo un divario importante tra i lavoratori locali e non, in quanto, il datore di lavoro distaccante, dovendo applicare solo gli standard minimi previsti dal paese ospitante, avrebbe erogato compensi al proprio lavoratore fortemente al di sotto di quelli invece imposti ai lavoratori locali.

Proprio per questo motivo si è ritenuto indispensabile attraverso la Direttiva (2018/957/UE) far sì che venisse applicata l'intera normativa retributiva prevista dal paese di destinazione (definita attraverso leggi o contratti collettivi nazionali), cercando di favorire il più possibile condizioni occupazionali e di tutele agli stessi lavoratori esteri.

Fatta tale doverosa premessa, va ora analizzato il sistema degli oneri contributivi quali costi sostenuti in parte dai lavoratori e in parte dalle imprese e necessari per l'erogazione delle prestazioni previdenziali.

Tali costi, in corso di distacco, rimarranno in capo al datore di lavoro distaccante che sarà designato all'effettivo versamento presso il proprio ente previdenziale, nel caso italiano l'INPS per mezzo del modello A1.

Dato che a livello comunitario non sussiste un unico sistema previdenziale l'Unione Europea ha il compito di organizzare e coordinare le diverse normative in merito cercando di tutelare primariamente i lavoratori coinvolti e riducendo, in questo modo, possibili problematiche derivanti dalle prestazioni in ambito comunitario.

Diverso discorso riguarda le operazioni effettuate in territorio extra-europeo.

Anche se, in tale tema, si è soliti favorire la normativa derivante dal Paese in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività lavorativa, sarà comunque necessario verificare se tra gli Stati coinvolti sussistono accordi atti a regolare eventuali aspetti in merito.

Per quanto riguarda il regime fiscale, va detto che i distacchi circoscritti all'interno del territorio italiano vengono definiti non rilevanti ai fini IVA quando si parla di operazioni a fronte delle quali è versato solo il rimborso del relativo costo (art. 8, c.35, L. 11.3.1988, n.67).

In questi casi, infatti, il distaccatario sarà tenuto a pagare solo per il costo del personale effettivamente prestato.

In tutte le altre situazioni in cui invece sono rimborsati importi maggiori o minori al costo oppure che prevedono altre tipologie di servizi (esempio dotazioni di macchinari), sarà necessario assoggettare questo importo ai fini IVA.

A livello europeo invece, nonostante la complessità del tema in questione dovuto al coordinamento tra i diversi Stati, si ritiene per il momento necessario imputare ai fini IVA le prestazioni di lavoro

che avvengono tra imprese situate in Paesi diversi senza differenziazioni di nessun genere o circostanza.

Tuttavia, essendo il distacco una prestazione temporanea che potrebbe comportare la permanenza del lavoratore in uno Stato estero per periodi anche maggiori di un anno (in caso di presenza di proroghe) risulta necessario effettuare una precisazione.

Nell'ipotesi di distacco, come visto in precedenza, a fronte di una prestazione lavorativa effettuata presso il soggetto terzo (e non presso il datore di lavoro principale come succede invece abitualmente), il prestatore avrà comunque diritto ad una remunerazione (e contestuale versamento dei contributi previdenziali) che sarà oggetto di tassazione come tutti i redditi posseduti nel proprio paese di residenza.

In ambito nazionale questo di fatto non comporta alcuna problematica.

Quando si parla si parla di distacchi transnazionali (comunitari e non), invece, il lavoratore distaccato, producendo un reddito da lavoro in uno Stato diverso da quello di residenza, potrebbe essere soggetto al meccanismo della doppia imposizione.

Risulta quindi necessario verificare, soprattutto qualora si tratti di distacchi fuori dall'Unione Europea, il caso in cui entrambi gli Stati coinvolti esigano il diritto di poter tassare lo stesso reddito applicando di fatto una doppia tassazione.

Al fine di poter effettuare le dovute verifiche, è necessario verificare se sussistono convenzioni sulla doppia imposizione stipulate tra i diversi Paesi con lo scopo di risolvere controversie e prevedere eventuali ripartizioni tra gli Stati coinvolti.

7. Il tema della sicurezza

Il tema della sicurezza all'interno degli Stati è stato da sempre per l'Unione Europea fulcro di importanti riflessioni e provvedimenti, necessari per il buon funzionamento e coordinamento dei

rapporti all'interno del territorio comunitario. Reduce dai violenti scontri avvenuti durante il XX secolo, l'Unione Europea si era posta come obiettivo quello di garantire una linea comune da perseguire soprattutto in materia di sicurezza sul lavoro.

Un primo passo verso questa direzione è stato possibile grazie alla creazione del Comitato Consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute nei luoghi di lavoro nel 1974.

Questo è diventato un importante alleato della Commissione Europea nelle valutazioni e decisioni in materia di salute e sicurezza.

Unitamente alla creazione di tale comitato, nel 1987 fu approvato l'Atto unico europeo che stabiliva a livello europeo le condizioni minime da rispettare in materia di sicurezza e salute sul lavoro per gli Stati, oltre ad attribuire al Consiglio Europeo la piena facoltà di poter emettere direttive e regole in materia.

Ulteriore provvedimento significativo fu la Direttiva quadro europea 89/391/CEE adottata nel 1989 a cui seguirono una serie di importanti normative riguardanti:

- 1) le condizioni e gli ambienti di lavoro (89/654/CEE);
- 2) la prevenzione, valutazione rischi e sicurezza personale dei lavoratori stessi (89/656/CEE);
- 3) l'utilizzo degli strumenti e macchinari (89/655/CEE);
- 4) le figure professionali (92/85/CEE e 94/33/CE);
- 5) i reagenti chimici oltre che i settori maggiormente a rischio (come l'edilizia e i trasporti).

Tali normative non fecero altro che incentivare e sensibilizzare gli stessi Stati verso la formazione di un'educazione comune in merito alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.

Nel 1996 fu poi creata l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), ente riconosciuto a livello comunitario che si occupa ad oggi di diffondere informazioni e piani comuni relativi alle procedure da adottare in ambito di sicurezza sul lavoro a livello comunitario.

Determinante è stata poi la creazione della piattaforma OIRA, oltre che l'attuazione dei progetti e delle valutazioni promosse costantemente ed atti a sensibilizzare le imprese (e di conseguenza anche gli stessi Stati) sull'idea di lavoro sicuro e con rischi ridotti.

Nel sistema italiano il tema della sicurezza fonda le sue radici nel secondo dopoguerra.

La normativa fu poi modificata e revisionata, prima nel 1994 con il D.lgs. n.626/94 e poi successivamente aggiornata con l'emanazione del D.lgs. n.81/08 istituendo ufficialmente il primo Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (poi successivamente perfezionato dal D.lgs.n.106/09 e dalla circolare del 29 aprile 2020) necessario per uniformare a livello italiano tutte le norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

All'interno di quest'ultimo decreto vengono definite le attività da eseguire e le diverse figure presenti in impresa e responsabili sia del rispetto delle norme da seguire sia dell'attuazione di tutte le prevenzioni necessarie al fine di scongiurare eventuali rischi.

All'interno dell'impresa è così possibile individuare varie figure esterne ed interne responsabili della sicurezza e del pieno rispetto delle regole come ad esempio: il medico competente (MC), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e gli addetti al primo soccorso, all'antincendio e all'emergenza.

All'interno del D.lgs n.81/08, essendo la normativa di riferimento in merito alla sicurezza dei lavoratori in Italia è dunque possibile verificare la normativa da seguire e rispettare per ciò che concerne l'istituto del distacco a livello italiano.

Da tale normativa è infatti possibile desumere come la responsabilità relativa alle condizioni di sicurezza del lavoratore sia in capo al distaccatario il quale, essendo il soggetto su cui ricade il potere direttivo nel periodo che ricopre la durata del distacco (e non più il datore di lavoro distaccante), sarà colui che dovrà assicurare il regolare e sicuro funzionamento della prestazione, garantendo al lavoratore distaccato, un'adeguata formazione in relazione agli eventuali rischi oltre che condizioni di lavoro sicure.

Ciò non esclude, secondo la normativa, una serie di azioni e responsabilità che ricadono in capo al soggetto distaccante quali ad esempio: l'obbligo da parte di quest'ultimo di informare il lavoratore su eventuali condizioni di pericolo riguardanti le prestazioni che sarà designato a fare.

Il distaccante sarà inoltre identificato come principale destinatario di eventuali denunce di infortuni segnalatigli tempestivamente dal lavoratore distaccato.

Nonostante ciò non si esclude la possibile responsabilità in solido con il distaccatario (preventivamente pattuita tra le parti) in merito alla sicurezza del soggetto in tema di responsabilità e prevenzione di condizioni pericolose al fine di favorire un ambiente maggiormente produttivo e ridurre i costi derivanti da eventuali infortuni sul lavoro.

Tale tema, per altro, è sempre in profonda evoluzione.

Basti pensare ai numerosi strumenti ed attrezzature introdotte per meglio favorire i processi produttivi e organizzativi delle imprese (come ad esempio i computer), ma anche alle normative necessarie, (come ad esempio quelle riguardanti la salute psicofisica dei lavoratori) introdotte per meglio istituire una linea comune da perseguire oltre che tutelare i lavoratori stessi all'interno dell'ambiente di lavoro.

7.1 Focus: Sicurezza sul lavoro e pandemia da COVID-19

L'epidemia da Covid-19 nel corso di questi due anni ha rivoluzionato le condizioni economico-sociali del mondo, comportando importanti cambiamenti nelle imprese che hanno dovuto riorganizzare i loro contesti e le loro attività per meglio affrontare la condizione sanitaria attuale.

In un primo momento, infatti, per cercare di limitare i contatti e ridurre quindi gli spostamenti è stato necessario chiudere i confini nazionali (se non addirittura regionali), creando in questo modo disagi anche per le attività di approvvigionamento basilari delle imprese. Naturalmente ciò ha comportato conseguenze mai verificatesi prima anche a livello europeo: di fatto si è ritenuto necessario

modificare e rivalutare i concetti delle quattro libertà fondamentali europee attraverso la reintroduzione di controlli in entrata ed in uscita dei confini nazionali che hanno compromesso il normale funzionamento delle attività di scambio di beni e servizi oltre che di spostamento dei lavoratori.

Questo ha comportato inoltre importanti provvedimenti in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori; la Commissione Europea in questo senso ha avuto un ruolo fondamentale.

Oltre ad aver aggiornato la Direttiva 2000/54/CE riguardante la protezione dei lavoratori contro i rischi biologici, ha sostenuto le aziende nella misurazione e nella valutazione dei rischi suggerendo inoltre procedure in merito al rientro dei lavoratori in seguito a quarantene.

Anche a livello italiano sono state fatte importanti azioni in merito al contenimento del contagio e sulla sicurezza quali il *“Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”* recante le decisioni e le misure aggiornate riguardante le procedure anti-contagio da seguire per le imprese ed i lavoratori.

Le misure di prevenzione e distanziamento, di per sé inizialmente limitanti, sono state poi nel corso del tempo migliorate e perfezionate al fine di favorire un buon coordinamento tra i diversi paesi dell'Unione Europea ed il resto del mondo.

In relazione alla libera circolazione dei lavoratori da inizio 2021 è stato possibile assistere ad un progressivo innalzamento dei livelli di transito dei lavoratori come dimostrano i dati prodotti dall'Osservatorio sul distacco del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Considerando e premettendo che questi dati comunque restituiscono solo in parte gli effetti dell'analisi del fenomeno (in quanto riportano informazioni limitati ad un range temporale che inizia da gennaio 2021 e termina a fine giugno 2021) e dando il giusto peso agli importanti avvenimenti interscambi accaduti negli ultimi due anni è comunque possibile verificare il mantenimento del “primato” europeo per quanto riguarda i distacchi dei lavoratori.

Su un totale di 20.077 operazioni dichiarate a fine giugno 2021, infatti, quasi il 90% riguardava il territorio europeo, concentrati soprattutto tra Romania (49,17%) e Germania (21,12%), a cui si aggiunge la prevalenza del numero di imprese distaccanti e del numero di operatori distaccati di origine europea (rispettivamente del 87% su un totale di 1.482 imprese distaccanti e del 90% sul numero totale di lavoratori coinvolti pari a 13.480).

Anche nel 2021 è, quindi, possibile assistere ad un trend continuo relativo alle operazioni di distacco nei settori dell'industria (e più precisamente nella manifattura) e dell'edilizia (nell'ambito delle costruzioni) oltre che del terziario (nelle attività del commercio all'ingrosso e al dettaglio a cui si aggiungono le riparazioni di autoveicoli e motocicli).

È quindi possibile affermare che rispetto all'andamento pre-pandemia i risultati ad oggi, anche se parziali, si dimostrano in linea con le tendenze precedenti, confermando come l'utilizzo dell'istituto del distacco sia rimasto di fondamentale importanza nel coordinamento e nelle pratiche commerciali europee.

Ciò è stato ulteriormente sostenuto dai provvedimenti promossi a livello europeo e nazionale attraverso il D.lgs. n.122/2020 (recante modifiche al D.lgs. n.136/2016).

Con tale decreto sono stati introdotti nuovi obblighi e disposizioni da rispettare in merito al distacco transnazionale e più nello specifico nell'ambito della sicurezza (fondamentali al contenimento della pandemia), in quello retributivo, nel cosiddetto distacco a catena in ingresso o in uscita e nei distacchi a lunga durata (aspetti, quest'ultimi, già previsti dalla Direttiva europea 957/2018 ma necessariamente rafforzati).

In tema di retribuzione si menzionano i distacchi effettuati delle agenzie di somministrazione, da parte delle quali vengono distaccati lavoratori in favore di imprese distaccatarie situate nello stesso Stato, oppure in un altro paese membro, che a loro volta distaccano la prestazione lavorativa a favore di una terza impresa situata in un altro Stato membro.

Affinché vengano rispettati i requisiti di liceità dell'operazione, le agenzie interinali rimarranno le principali figure responsabili dei trattamenti retributivi e normativi nei confronti dei lavoratori oltre che titolari del rapporto lavorativo con quest'ultimo.

Per ciò che concerne i distacchi a lunga durata (la cui durata è superiore ai dodici mesi fino ad un massimo di diciotto mesi) è possibile assistere ad un rafforzamento delle tutele per i lavoratori distaccati esteri che operano in Italia.

A queste si sono poi aggiunte le misure in merito alle comunicazioni telematiche delle operazioni di distacco transnazionale tramite il modello UNI_DISTACCO_UE attraverso le quali si è voluto velocizzare e digitalizzare il processo di informazione e dichiarazione agli enti designati al controllo delle operazioni di distacco.

Esempi pratici

LETTERA DISTACCO

Luogo e data

Egr. Sig.....

OGGETTO: Distacco

Egregio Sig. _____

Le comunichiamo, con la presente, che, ai sensi dell'art. 30, comma 3 del Dlgs 276/2003 Lei presterà la sua attività lavorativa dal al (oppure per il tempo necessario alla realizzazione dell'opera o del servizio) presso l'azienda, nell'unità produttiva sita in, dove svolgerà le seguenti mansioni

Nell'espletamento delle mansioni lavorative seguirà le direttive tecniche e gestionali che Le saranno impartite dai responsabili dell'azienda presso la quale è distaccato.

Firma (Datore di Lavoro)

Firma Lavoratore (per accettazione):.....

N.B. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto **per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che vanno specificate.**

ACCORDO DI DISTACCO

Tra _____ (P.I. _____), in persona del legale rappresentante Sig. _____, con sede in _____ (distaccante),

e _____ (P.I. _____), in persona del legale rappresentante Sig. _____, con sede in _____ (distaccataria),

PREMESSO CHE

- L'attività del Distaccante ha ad oggetto _____

- L'attività della Distaccataria ha ad oggetto _____

- La Distaccante ha interesse a *(indicare le ragioni e gli interessi in forza dei quali il distaccante provvede all'invio)*

Le parti convengono e stipulano quanto segue:

1) In ragione di quanto già specificato nelle premesse che sono parte integrante del presente accordo, la società Distaccante intende distaccare temporaneamente presso la Distaccataria:

- *Indicare nominativo del personale oggetto del distacco.*

- *Indicare la qualifica del personale oggetto del distacco.*

2) Il distacco avrà durata limitata nel tempo, con decorrenza dal _____ al _____, e sarà in ogni caso subordinato all'effettiva persistenza di un interesse aziendale della Distaccante. Qualora alla scadenza originariamente prevista per il distacco permangano l'esigenza e l'interesse del Distaccante, il differimento del termine finale verrà rideterminato con atto scritto sottoscritto dalle parti.

3) Per l'intero arco temporale del distacco e relativamente alle attività indicate al punto _____, il lavoratore distaccato presterà attività in favore della società Distaccataria, secondo direttive e linee gerarchiche della stessa.

4) *Specificare se il distacco comporta un mutamento di mansioni.*

In tal caso il mutamento deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

5) *Specificare se il trasferimento è verso un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito.*

In questo caso il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che vanno specificate.

6) La titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato resterà in ogni caso in capo alla società distaccante, compresi gli obblighi di retribuzione e contribuzione previdenziale ed assistenziale, la gestione delle ferie e permessi e le modalità di fruizione di questi. Nel concordare la fruizione di ferie e permessi, lavoratore e datore di lavoro potranno tener conto anche delle esigenze del Distaccatario.

Luogo e data

Firma Impresa Distaccante

Firma Impresa Distaccataria

N.B. La sottoscrizione di tale accordo dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore distaccato.

La Guida è stata curata, su commissione di Unioncamere Lombardia dall'Avv.

Eleonora Greppi - Studio Tupponi, De Marinis, Russo & Partners.



TUPPONI, DE MARINIS, RUSSO & PARTNERS
INTERNATIONAL BUSINESS LAW FIRM

Aggiornata a luglio 2022.

Pubblicazione fuori commercio.

E' consentita la riproduzione con citazione della fonte.



GUIDA SULLA MOVIMENTAZIONE DEL PERSONALE - POSTED WORKERS

Nell'attuale fase di apertura dei mercati a livello internazionale, sono sempre più numerose le imprese che si avvalgono della possibilità di spostare i propri dipendenti all'estero sia presso proprie filiali o branch o presso società terze.

In questa prospettiva, la mobilità dei collaboratori sul territorio rappresenta un tassello importante e delicato, in particolare con riferimento alla sua dimensione internazionale.

Il fenomeno della mobilità extranazionale dei lavoratori, profondamente cambiato nel corso degli anni, ha sviluppato processi di integrazione tra i popoli, influenzando tra l'altro sul bisogno di tutela e sul livello di protezione sociale.

In considerazione di ciò si sono resi necessari interventi coordinati degli organismi pubblici che favoriscano il processo di integrazione e la tutela dei diritti dei lavoratori migranti.

Si è, quindi, pervenuti in campo internazionale all'adozione di strumenti normativi e giurisprudenziali idonei a coordinare e armonizzare le singole normative nazionali, per affermare i diritti di sicurezza sociale dei lavoratori ed evitare che lo svolgere la propria attività all'estero possa pregiudicare l'esercizio dei diritti dei lavoratori.

All'interno della Guida verranno esaminate le diverse modalità di invio che è possibile utilizzare a tali scopi anche in un'ottica di pianificazione da parte dell'impresa.

È infatti importante che prima di attuare l'invio l'impresa sappia scegliere e valutare la giusta modalità al fine di evitare eventuali spiacevoli conseguenze di natura civilistica, previdenziale e fiscale.

Ci auguriamo che, con la pubblicazione della presente Guida chiunque voglia inviare personale all'estero possa trovare un valido supporto pratico aggiornato, coordinato e messo a sistema.

Nessuna responsabilità derivante da un utilizzo improprio dei contenuti della presente pubblicazione, da eventuali modifiche intervenute nella normativa o da possibili imprecisioni potrà essere imputata a Regione Lombardia ed Unioncamere Lombardia o agli estensori della guida stessa.



CAMERA DI COMMERCIO
BERGAMO



Camera di Commercio
Cremona



Camera di Commercio
Pavia



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
BRESCIA



Camera di Commercio
Mantova



CAMERA DI COMMERCIO
SONDRIO



CAMERA DI COMMERCIO
COMO-LECCO
insieme per lo sviluppo



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI



CAMERA DI COMMERCIO
VARESE
Futuro Impresa Territorio