

Dott. Rag. Claudio Pucci
Commercialista specialista in:
Diritto e Contenzioso Tributario
Fiscalità Internazionale e Straordinaria

C.d.L. Jacopo Pucci
Consulente del Lavoro

Dott.ssa Claudia Pucci
Commercialista

DISTACCO DI DIPENDENTI ESTERI IN ITALIA

Il distacco del lavoratore consiste in un provvedimento organizzativo per cui il datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Le caratteristiche del distacco possono essere riassunte in:

- il distacco che prevede un mutamento delle mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore;
- il distacco che comporta un trasferimento a un'unità produttiva a più di 50 chilometri da quella abituale del lavoratore può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive;
- il distacco deve essere necessariamente temporaneo;

Un lavoratore subordinato può essere distaccato a condizione che:

- Dipenda da un datore di lavoro che esercita abitualmente la sua attività nello stato di invio
- L'attività nello stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro distaccante
- La durata di tale attività non sia superiore a 24 mesi
- Non sia inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi

Il datore di lavoro deve svolgere abitualmente attività sostanziali, diverse dalle attività di gestione interna nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito. I criteri per verificare questa condizione devono essere adattati a ciascun datore di lavoro e alla natura dell'attività che svolge. La valutazione sulla consistenza dell'attività deve essere effettuata prendendo a riferimento un periodo di almeno due mesi.

Per verificare se un'attività può ritenersi sostanziale, l'INPS fornisce alcuni elementi da tenere in considerazione:

- Sede dell'impresa e della sua amministrazione
- Luogo in cui lavora l'organico amministrativo
- Luogo in cui i lavoratori distaccati sono stati assunti
- Luogo dove viene conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti
- La legge applicabile ai contratti sottoscritti con i suoi lavoratori e i clienti
- La sede dove si realizza il maggior fatturato

Devono rimanere in capo al datore di lavoro:

STUDIO PUCCI ASSOCIATI Società tra Professionisti S.R.L.

Sede Legale: Via Regia, 58 - 55049 Viareggio (LU)
Centralino: (+39) 0584 45228 • Fax: (+39) 0584 47032

E-mail: info@studiopucci.com

Website: www.studiopucci.com

Sede di rappresentanza: Via P. Cavallini, 24 - 00193 Roma (RM)



Dott. Rag. Claudio Pucci
Commercialista specialista in:
Diritto e Contenzioso Tributario
Fiscalità Internazionale e Straordinaria

C.d.L. Jacopo Pucci
Consulente del Lavoro

Dott.ssa Claudia Pucci
Commercialista

- Responsabilità nell'assunzione
- Contratto di lavoro
- Obbligo di corrispondere la retribuzione
- Potere di licenziamento
- Potere di determinare la natura della prestazione

Il D.Lgs del 17 luglio 2016 detta le norme in materia dei distacchi dei lavoratori e stabilisce che l'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del Lavoro entro le 24 ore del giorno antecedente l'inizio del distacco ed eventuali modifiche entro 5 giorni.

La dichiarazione deve contenere:

- Dati identificativi dell'impresa distaccante
- Numero e generalità dei lavoratori distaccati
- Data di inizio, fine e durata del distacco
- Luogo di svolgimento della prestazione di servizi
- Dati identificativi del soggetto distaccatario
- Tipologia dei servizi
- Generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b)
- Generalità del referente di cui al comma 4
- Numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

Durante il periodo di distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

- Conservare, predisponendole copia in lingua italiana, il contratto di lavoro, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza applicabile. (Pena sanzione amministrativa da 500 a 3000 euro a lavoratore)
- Designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. (in difetto si intende la sede legale della distaccante)
- Designare un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con l'obbligo di rendersi disponibile nel caso di richiesta motivata delle parti sociali. (Pena sanzione amministrativa da 2000 a 6000 euro)

Dott. Rag. Claudio Pucci
Commercialista specialista in:
Diritto e Contenzioso Tributario
Fiscalità Internazionale e Straordinaria

C.d.L. Jacopo Pucci
Consulente del Lavoro

Dott.ssa Claudia Pucci
Commercialista

La durata massima del distacco è di 24 mesi, salvo accordi in deroga. La sede INPS competente rilascia al lavoratore il modello A1, di cui dovrà consegnare copia all'azienda distaccante, alla distaccataria e tenerne una con se per tutta la durata del distacco. Il modello A1 certifica che il lavoratore, detto "distaccato", rimane assicurato ai fini previdenziali nel paese UE in cui ha sede l'impresa distaccante o in quello di esercizio abituale dell'attività lavorativa autonoma. La sede INPS competente comunica all'istituzione designata dall'Autorità competente dello Stato di destinazione la determinazione provvisoria della legislazione applicabile.

In caso di proroga, l'azienda deve effettuare la richiesta in forma telematica, allegando anche i motivi.

Nel caso di distacchi consecutivi di uno stesso lavoratore nello stesso Stato membro, deve essere rispettato, salvo deroghe, un periodo di interruzione di almeno due mesi.

Distacchi consecutivi in Stati membri diversi danno origine a un nuovo distacco.

Il distaccante dovrà continuare a versare i contributi in Italia senza altre formalità.

Il distacco nell'Unione Europea è caratterizzato da una convenzione internazionale piena che comporta l'obbligo del datore di lavoro di versare i contributi sulla base delle retribuzioni effettivamente corrisposte.

Particolare attenzione viene posta riguardo a potenziali ipotesi di distacco non "autentico", cui occorre indirizzare la principale attività di controllo da parte dei funzionari ispettivi. Per accertare se, l'impresa distaccante svolga attività diverse da quelle di mera gestione o amministrazione del personale, e dunque non si tratti né di aziende fittizie, né di aziende che sebbene operative sul mercato si limitino alla mera fornitura non autorizzata di lavoratori, gli organi di vigilanza sono chiamati a verificare una serie di parametri indicati dal Legislatore.

La circolare (N.1/2017) osserva che:

1. La mancanza del Mod. A1, ovvero della relativa richiesta avente data certa, può indicare che la situazione non sia qualificabile come distacco genuino, costituendo uno degli elementi utili per la valutazione complessiva.
2. La presenza del Mod. A1, non esclude comunque la possibilità per gli organi di vigilanza di accertare eventuali ipotesi di frode, abuso o elusione.
3. Iaddove la durata del distacco sia superiore ai 24 mesi, o comunque si riscontrino ulteriori elementi che depongano per la non temporaneità del distacco stesso (esempio: ipotesi di reiterati distacchi con il medesimo lavoratore senza soluzione di continuità, ovvero con brevi intervalli, o nel caso in cui una pluralità di aziende distaccanti che fanno capo a uno stesso soggetto utilizzano il medesimo lavoratore per un periodo complessivamente superiore a quello ritenuto compatibile con la natura temporanea del distacco stesso), occorre in ogni caso effettuare una valutazione complessiva degli ulteriori elementi ai fini dell'accertamento di un distacco non autentico o fraudolento, non essendo normativamente

Dott. Rag. Claudio Pucci
Commercialista specialista in:
Diritto e Contenzioso Tributario
Fiscalità Internazionale e Straordinaria

C.d.L. Jacopo Pucci
Consulente del Lavoro

Dott.ssa Claudia Pucci
Commercialista

fissato un limite temporale massimo superato il quale il distacco non sia da considerarsi autentico.

Le ipotesi di distacco non autentico sono configurabili ogniqualvolta il datore di lavoro distaccante e/o il soggetto distaccatario pongano in essere, per eludere la normativa nazionale in materia di condizioni di lavoro e sicurezza sociale, distacchi "fittizi" che possono essere riscontrati, a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- l'impresa distaccante è una società fittizia, non esercitando alcuna attività economica nel Paese di origine;
- l'impresa distaccante non presta alcun servizio ma si limita a fornire solo il personale in assenza della relativa autorizzazione all'attività di somministrazione;
- il lavoratore distaccato al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera distaccante già risiede e lavora abitualmente in Italia;
- il lavoratore distaccato, regolarmente assunto dall'impresa distaccante, è stato licenziato durante il periodo di distacco e, in assenza di una comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco, lo stesso continua a prestare attività lavorativa, sostanzialmente in nero, presso l'impresa distaccataria.

Trattandosi di una materia che coinvolge le normative di diversi stati, è di difficile applicazione pratica anche se a livello comunitario si sta cercando di armonizzare le norme e gli adempimenti.

L'eventuale applicazione errata delle norme sul distacco può costare caro in quanto comporterà non solo l'applicazione di sanzioni ma anche il disconoscimento del contratto di lavoro del soggetto estero con la conseguente attrazione del dipendente alla disciplina nazionale.

Studio Pucci Associati

Ragioniera Valentina Maltana