

## LAVORO

Distacchi  
di lavoratori  
con il nodo  
dei contributi

Falasca ▶ pagina 37

**Mobilità dei lavoratori.** Verso la modifica della direttiva 96/71/Ce

# Distacchi nella Ue: paghe e contributi a doppio binario

PAGINA A CURA DI  
**Giampiero Falasca**

■ L'accordo raggiunto recentemente dai ministri del Lavoro della Ue per modificare la direttiva comunitaria 96/71/Ce sul distacco transnazionale dei lavoratori (si veda Il Sole 24 Ore del 25 ottobre) ha riportato al centro dell'attenzione un tema che è la "spina nel fianco" delle politiche comunitarie del lavoro, perché genera controversie sia quando si svolge in maniera regolare, sia quando il distacco diventa uno strumento per commettere abusi.

La fattispecie si verifica quando un'azienda che ha sede in uno Stato membro dell'Unione europea invia per un motivo valido (un distacco lecito, un appalto realmente esistente, un contratto di somministrazione regolare) un proprio dipendente a lavorare presso un altro Stato membro.

A questo lavoratore si dovranno applicare, secondo il Dlgs 136/2016, per tutto il periodo in cui svolge l'attività presso il Paese ospitante, le stesse condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori locali.

Questa regola mira a disincentivare fenomeni di dumping contrattuale, ma il rischio non è scongiurato del tutto, perché an-

che con la parità retributiva i lavoratori distaccati possono avere un costo differente sul piano contributivo.

Per il calcolo dei costi previdenziali, infatti, vale il principio di «personalità»: il datore di lavoro continua a pagare i contributi nel Paese di origine fino a un periodo massimo di 24 mesi, pur dovendo applicare le retribuzioni del Paese di destinazione (se invece i lavoratori provengono da paesi esteri all'Unione Europea, vale il principio di «territorialità», e i lavoratori devono pagare i contributi nel Paese in cui svolgono l'attività lavorativa, ma possono applicarsi regole diverse in base a specifiche convenzioni internazionali).

Per evitare che questa differenza di costo abbia un effetto distortivo sul mercato, l'Unione Europea intende ridurre da 24 a 12 mesi (estensibili a 18) la durata massima del periodo di applicazione del principio (con un'eccezione per il settore del trasporto, che mantiene le regole vigenti).

Per via della sua convenienza, non è raro che il distacco transnazionale mascheri una condotta illecita: è costituito un soggetto fittizio in un Paese dove i costi contributivi sono minori, si assume fittiziamente presso tale Paese un

dipendente che poi viene distaccato in Italia. In questo modo, si applicano costi contributivi ridotti, come se fosse un vero distaccato internazionale, a un lavoratore straniero che si trova già in Italia ed è stato reclutato direttamente dall'impresa locale.

Per contrastare questi abusi, il Dlgs 136/2016 impone ai soggetti che usano il distacco transnazionale diversi adempimenti. L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al ministero del Lavoro entro la mezzanotte del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare le successive modifiche entro cinque giorni. La comunicazione preventiva deve contenere:

- ① i dati identificativi dell'impresa distaccante;
- ② il numero e le generalità dei la-



Peso: 1-1%,37-31%

voratori distaccati;

- la data di inizio, di fine e durata del distacco;
- il luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- i dati identificativi del soggetto distaccatario;
- la tipologia dei servizi e le generalità dei referenti dell'azienda distaccante.

L'impresa distaccante deve inoltre designare un referente domiciliato in Italia, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti (in mancanza, come sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale l'impresa distaccataria) e un altro refe-

rente con i poteri di rappresentanza necessari per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello; questo soggetto ha l'obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

L'azienda distaccante, poi, durante tutto il periodo del distacco fino a due anni dalla sua cessazione, deve conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro e ogni altro documento contenente le informazioni sul rapporto di lavoro.

## La retribuzione deve essere quella del Paese ospitante

### Le cinque mosse per evitare sanzioni

#### IL CASO

#### LA SOLUZIONE

#### CONTRIBUTI NEL PAESE D'ORIGINE PER 24 MESI

Un'azienda con sede in Romania distacca a un'azienda italiana un lavoratore. Il distacco si protrae per 30 mesi. Il distaccante paga, per tutto il periodo, i contributi previdenziali in Romania, anche dopo la scadenza dei due anni previsti dalla normativa vigente

L'azienda distaccante paga indebitamente i contributi previdenziali nel Paese di origine, per il periodo successivo al termine di durata massima di applicazione del principio di territorialità (24 mesi). La gestione corretta di una situazione di questo tipo per non incorrere in sanzioni è quella di interrompere il pagamento dei contributi nel paese di origine, al raggiungimento dei 24 mesi, e da quel momento avviare il pagamento nel paese di destinazione (previo completamento dei relativi adempimenti amministrativi)

#### OBBLIGO DI COMUNICAZIONE AL MINISTERO DEL LAVORO

Un'agenzia per il lavoro, con sede in Francia, seleziona un lavoratore in territorio francese e lo invia in missione a scopo di somministrazione a un'impresa utilizzatrice in Italia. Consegna una lettera al dipendente, senza informare alcuna autorità italiana

L'agenzia per il lavoro, pur avendo stipulato correttamente il contratto di somministrazione di manodopera, commette un illecito amministrativo perché non esegue, prima dell'avvio del distacco transnazionale, la comunicazione preventiva al ministero del Lavoro. Per non incorrere in sanzioni in una situazione di questo tipo, l'azienda distaccante avrebbe dovuto inviare la comunicazione preventiva al ministero del Lavoro con le informazioni essenziali sul rapporto in corso di attivazione

#### SI APPLICA LA RETRIBUZIONE DEL PAESE OSPITANTE

Un'azienda con sede in Spagna distacca un lavoratore presso un'impresa italiana che applica il Ccnl metalmeccanici. Anche dopo il distacco, il distaccante continua ad applicare al dipendente il trattamento economico spettante in base al contratto collettivo iberico

A prescindere dalla forma contrattuale con la quale si realizza il distacco transnazionale (distacco in senso proprio, appalto di servizi, somministrazione di manodopera), l'impresa distaccante ha l'obbligo di pagare ai dipendenti coinvolti nell'operazione un trattamento economico equivalente a quello applicato ai lavoratori locali, relativamente ai principali istituti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva italiana

#### SERVE L'INTERESSE DEL DISTACCANTE

Un'azienda tedesca distacca un dipendente nella filiale italiana del gruppo, entità legale autonoma e distinta dalla distaccante. Il distacco non è nell'interesse dell'azienda tedesca, ma serve solo a coprire una carenza temporanea di organico presso la sede italiana

Il distacco di personale in senso stretto è lecito solo se viene disposto per soddisfare un interesse (temporaneo) del datore di lavoro originale. Se l'operazione serve solo al distaccatario, si verifica una somministrazione illecita di manodopera. Per evitare l'applicazione delle pesanti sanzioni legate a questa fattispecie, il datore di lavoro dovrà individuare un interesse proprio alla realizzazione del distacco. L'appartenenza di entrambe le società allo stesso gruppo consente di individuare un interesse comune

#### SERVE UN REFERENTE NEL PAESE OSPITANTE

Un'azienda portoghese invia un dipendente a un'impresa italiana, in un contratto di appalto. Effettua la comunicazione preventiva al ministero del Lavoro; poi comunica di non poter nominare un referente in Italia per le relazioni sindacali, ma si dichiara disponibile a inviare un rappresentante, se richiesto dai sindacati

Il soggetto localizzato in uno Stato membro dell'Unione europea che distacca in Italia un proprio dipendente ha sempre l'obbligo di nominare sul territorio italiano un referente, munito del potere di gestire le relazioni sindacali e di negoziare accordi collettivi di secondo livello. Questo soggetto può coincidere con l'ulteriore referente che la società deve nominare per la gestione degli aspetti amministrativi del rapporto

