



Martedì 10/05/2016

## Il distacco dei dipendenti presso un'impresa estera

A cura di: Studio Dr. Paolo Soro

Da un punto di vista prettamente operativo, le procedure da osservare per distaccare i dipendenti variano in funzione del Paese in cui ha sede l'impresa distaccataria. Diamo uno sguardo alle tre differenti macro-aree geografiche di riferimento.

Nel loro percorso di internazionalizzazione, le aziende vanno alla ricerca di nuovi mercati in cui cogliere opportunità di business. Accade così di frequente che gli imprenditori italiani siglino dei contratti con società operanti all'estero per l'esecuzione di commesse di lavoro. Detti accordi impongono spesso la necessità di distaccare i propri dipendenti presso imprese estere.

In proposito, appare innanzitutto necessario redigere per iscritto l'accordo tra distaccante e distaccatario, anche al fine di evitare qualsiasi contestazione circa la gestione del rapporto. Oltre a ciò, occorrerà un contratto scritto per la gestione del rapporto tra datore di lavoro distaccante e lavoratore distaccato, il quale ultimo deve obbligatoriamente firmare per accettazione. In tali documenti dovranno inserirsi le clausole concernenti determinati elementi essenziali, quali:

- la definizione dell'interesse della società distaccante;
- le mansioni svolte a beneficio della società distaccataria;
- la sede di lavoro e la durata del distacco (in genere, viene altresì indicata la possibilità di prorogare il periodo inizialmente determinato, ovvero di poterlo cessare anticipatamente);
- le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che rendono necessario il distacco;
- la retribuzione globale garantita nel corso del distacco, precisando che trattasi di emolumenti applicabili solo nel corso del distacco all'estero.

Da un punto di vista prettamente operativo, le procedure da osservare per distaccare i dipendenti variano in funzione del Paese in cui ha sede l'impresa distaccataria. Fondamentalmente, possiamo distinguere tre macro aree:

- I ventotto Stati dell'UE, cui si sono aggiunti la Svizzera e le nazioni che hanno aderito all'Accordo SEE - Spazio Economico Europeo - vale a dire: Norvegia, Islanda e Liechtenstein;
- I Paesi extra-UE convenzionati;
- I Paesi extra-UE non convenzionati.

Il principio generale è quello della territorialità, in base al quale un lavoratore è soggetto alla legislazione dello Stato sul cui territorio svolge la prestazione lavorativa (versamento dei contributi nello Stato estero di distacco). Peraltro, nelle ipotesi di distacco, come noto, i dipendenti restano in forza all'impresa distaccante.



Cosicché, laddove esista un sistema previdenziale obbligatorio nel Paese di provenienza (come, a esempio, l'Italia), potremmo incorrere nel rischio di una doppia contribuzione previdenziale.

Per quanto riguarda l'area geografica A (UE / SEE / Svizzera), il Regolamento CE 29 aprile 2004, N. 883 e il Regolamento di attuazione N. 987 del 16 dicembre 2009, sono intervenuti prevedendo un'apposita deroga al principio della territorialità, per cui: i lavoratori UE / SEE / Svizzera, non in sostituzione di altri distaccati, che svolgono la prestazione per 12 mesi (rinnovabili per identico periodo, e comunque entro un massimo di 5 anni), restano soggetti soltanto al regime previdenziale dello Stato di appartenenza.

Per periodi massimo biennali, vengono rilasciati i Documenti Portabili (PD) dall'INPS e dall'INAIL, a fronte della richiesta da parte del datore di lavoro. Il PD A1, rilasciato dall'INPS è obbligatorio. Viceversa, il PD DA1, di competenza INAIL, non è obbligatorio, pur essendo consigliabile in quanto consente l'accelerazione della fase istruttoria in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale. E', inoltre, necessario che il lavoratore sia sempre in possesso della Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM), rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale.

Dal 2014, la Commissione UE ha istituito il sistema per l'inter-scambio elettronico delle informazioni in ambito comunitario nel campo della Sicurezza Sociale europea (EESSI - Electronic Exchange of Social Security Information). Il portale EESSI contiene le Istituzioni Nazionali (pubbliche e private) nel settore dell'assistenza sanitaria, delle pensioni, delle prestazioni familiari e della disoccupazione.

Il lavoratore italiano (così come avviene in patria) ha diritto, sia alle prestazioni in natura, che a quelle in denaro, erogate dall'INPS. L'indennità è erogata con le medesime modalità previste e applicate ai lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in Italia. Sarà, dunque, l'INPS a pagare le prestazioni all'interessato sulla base della retribuzione effettiva, a seguito della comunicazione dell'evento che il dipendente resta tenuto a effettuare entro due giorni. L'INPS potrà richiedere controlli medici e accertamenti all'Istituzione del Paese estero.

Quanto alle prestazioni di competenza dell'INAIL, come sopra detto, è necessaria la segnalazione da parte del datore di lavoro distaccante (Modello DA1), afferente il distacco del proprio dipendente, presso la competente sede dell'istituto. Le denunce di infortunio sul lavoro o di malattia professionale dovranno essere compilate in funzione della legislazione dello Stato membro competente. Gli obblighi del lavoratore distaccato, viceversa, sono i medesimi previsti in caso di infortunio o malattia professionale verificatisi sul territorio italiano.

In merito alla durata, ai periodi di comportamento e all'importo delle indennità economiche (tanto per le prestazioni INPS, che per quelle INAIL), vale a tutti gli effetti la legislazione italiana, ovvero, lo Stato in cui il lavoratore risulta essere assicurato.

La base imponibile, infine, è data dalle retribuzioni effettive.

Con riferimento ai Paesi extra-UE convenzionati, di regola, sono appunto le Convenzioni Bilaterali Internazionali in materia di Sicurezza Sociale contro le doppie imposizioni contributive che contengono delle clausole atte a by-passare il citato principio generale della territorialità, prevedendo il c. d. "Distacco Previdenziale" dei lavoratori.

Le convenzioni in materia di sicurezza sociale hanno lo scopo di favorire la libera circolazione dei cittadini in ambito internazionale, garantire ai lavoratori che prestano attività in vari Paesi la tutela assicurativa e il diritto alle prestazioni previdenziali, favorire la parità di trattamento tra i lavoratori migranti, e consentire, in determinati casi, il superamento del principio della territorialità contributiva.

Di regola, le Convenzioni contengono in ogni caso tutte le principali regole da seguire relativamente a:

- durata del distacco previdenziale;
- certificazione della copertura assicurativa;



- proroga del distacco e durata della proroga;
- assicurazioni cui si applica la Convenzione;
- validità anche per periodi di lavoro parzialmente svolto presso eventuali Paesi terzi.

Esistono, peraltro, trattati che non consentono una tutela previdenziale integrale, dando così luogo a un frazionamento dell'obbligo contributivo, di guisa che il versamento dei contributi avverrà in parte nel Paese di provenienza e in parte in quello di destinazione, in funzione di quelle specifiche prestazioni che sono determinate come obbligatorie dalla rispettiva legge nazionale.

Riguardo, dunque, alle Convenzioni in materia di Sicurezza Sociale, avremo:

- Convenzioni complete: per cui i contributi previdenziali e assistenziali sono sempre versati esclusivamente in Italia, durante tutto il periodo di assegnazione all'estero;
- Convenzioni con frazionamento dell'obbligo contributivo: in base alle quali, per tutto il periodo di assegnazione all'estero, occorrerà versare in Italia i contributi espressamente previsti dalla singola Convenzione, nonché quelli, non richiamati nella Convenzione, ma obbligatoriamente previsti ex L. 398/1987; verranno, invece, pagati nel Paese di destinazione (principio della territorialità) i restanti contributi non previsti dalla Convenzione, ma previsti come obbligatori nello Stato distaccatario.

In tali ipotesi, la base imponibile contributiva è data:

- dalla retribuzione effettiva, nei limiti dei massimali, per i contributi previsti dalla Convenzione;
- dalla retribuzione convenzionale, per i contributi non previsti dalla Convenzione, ma ricompresi nella L. 398/1987.

L'INPS, nella Circolare 87/1994, ha precisato, Paese per Paese, le modalità di contribuzione per i lavoratori trasferiti in Stati esteri con i quali vigono accordi di sicurezza sociale.

Si ricorda che la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base della retribuzione nazionale corrispondente (trattamento mensile comprensivo di emolumenti riconosciuti, con esclusione dell'indennità "estero"). Dette retribuzioni convenzionali, come noto, vengono aggiornate annualmente con decreto interministeriale (Ministero del Lavoro / Ministero dell'Economia) di regola, entro il 31 gennaio. Le retribuzioni sono divisibili in ragione di 26 giornate in caso di assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro e trasferimenti da o per l'estero nel corso del mese. Per l'anno in corso, gli importi sono quelli indicati nel DM 25.01.2016, pubblicato nella GU 24 del 30.01.2016.

Per l'applicazione della retribuzione convenzionale è necessario considerare l'importo risultante dal rapporto tra la normale retribuzione che l'interessato avrebbe percepito in Italia, moltiplicata per il numero di mensilità diviso 12. Ciò comporta che, qualora il datore di lavoro riconosca al proprio dipendente dei benefits, questi emolumenti non subiscono alcuna tassazione autonoma poiché il loro ammontare è ricompreso forfetariamente nella retribuzione convenzionale.

Nel caso in cui maturino, nel corso dell'anno, compensi variabili (lavoro straordinario, premi etc.), poiché questi ultimi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile (come avviene, invece, per gli emolumenti c. d. ultra-mensili), occorrerà provvedere a rideterminare l'importo della stessa



comprensivo delle predette voci retributive e ridividere il valore così ottenuto per dodici mensilità. Se per effetto di tale ricalcolo si dovesse determinare un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno per il calcolo della contribuzione rispetto a quella adottata, si renderà necessario procedere a un'operazione di conguaglio per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso (retribuzione convenzionale variabile).

Ovviamente, sarà indispensabile aprire una nuova posizione INPS, alla quale verrà assegnato un particolare codice di autorizzazione.

Con specifico riferimento alle previgenti autorizzazioni ministeriali da richiedere, si rammenta che, dal 24 settembre 2015, tali autorizzazioni non sono più necessarie a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 151/2015 (e successiva Nota Direttoriale del 30 settembre 2015, N. 20578). Pertanto, al fine di garantire il lavoratore italiano operante in Paesi extra-UE, il nuovo disposto normativo trasforma le condizioni di lavoro (prima oggetto dell'accertamento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) in pattuizioni da inserire nel contratto di lavoro. Detto contratto, di conseguenza, dovrà prevedere:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore;

- l'entità delle prestazioni - in denaro o in natura - connesse allo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;

- la possibilità di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;

- un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;

- il tipo di sistemazione logistica;

- le misure idonee in materia di sicurezza.

In assenza della specifica modulistica, anche nei distacchi afferenti l'area geografica in questione è d'uopo utilizzare nella pratica il già citato modello A1. Permane, inoltre, l'obbligo della comunicazione al competente Centro per l'Impiego entro cinque giorni.

La tutela nei casi di malattia o maternità appare sostanzialmente in linea con quanto già indicato per i distacchi in ambito UE / SEE / Svizzera: occorre, infatti, presentare, entro tre giorni, all'Istituzione estera, l'idonea certificazione; detto ente straniero trasmette, poi, all'INPS la documentazione acquisita.

Per infortuni sul lavoro o malattie professionali, il datore di lavoro dovrà aver effettuato la preventiva segnalazione del distacco. Le denunce vengono predisposte sulla base della legislazione dello Stato membro competente.

La base imponibile sarà data dalla retribuzione effettiva per i contributi previsti dalla Convenzione in vigore, e dalla retribuzione convenzionale per i contributi dovuti in funzione alla L. 398/1987.

Andando, ora, ad affrontare le fattispecie rientranti nell'ambito C (Paesi extra-UE non convenzionati), occorre tenere presente che i lavoratori italiani che prestano la loro opera in tali territori potranno contare solo sul regime di tutela minima stabilito dall'art. 4 della Costituzione (la Repubblica tutela il lavoro italiano all'estero), dalla legislazione nazionale e dalle norme vigenti nel Paese di destinazione.



Conseguentemente, i lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, sono obbligatoriamente iscritti in Italia alle seguenti forme di previdenza e assistenza sociale: invalidità, vecchiaia e superstiti, tubercolosi, disoccupazione involontaria, infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia e maternità. Restano esclusi: cassa integrazione e assegni nucleo familiare.

Il datore di lavoro, per conto del lavoratore, dovrà versare in Italia tutti i contributi previsti dalla L. 398/1987, e all'estero, in base al principio della territorialità, quelli ivi previsti. Si avrà, dunque, una doppia imposizione contributiva.

Il datore di lavoro anticipa: gli oneri per l'assistenza sanitaria indiretta, le indennità economiche di malattia e maternità, l'indennità di invalidità temporanea e assoluta dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

In questi distacchi, i contributi dovuti in Italia sono interamente calcolati sulle retribuzioni convenzionali.

Viene, peraltro, concesso un piccolo sconto: le aliquote contributive in vigore sono applicate con una riduzione del 10% sulle aliquote complessive dovute dal datore di lavoro per le assicurazioni per IVS e contro la disoccupazione involontaria, fino a esaurimento delle singole aliquote (nell'ordine: prima l'IVS, e poi la DS).

Concludiamo dando uno sguardo alla tutela in tema di erogazione delle prestazioni infortunistiche e previdenziali.

Anche in queste fattispecie di distacco, il datore di lavoro dovrà comunicare alla competente sede INAIL (prima del distacco o comunque prima di avviare la procedura assistenziale in caso di infortunio o malattia professionale), l'assegnazione all'estero del lavoratore. La tabella italiana delle malattie professionali viene periodicamente aggiornata in relazione alle aree geografiche dove i lavoratori svolgono la propria attività. Infine, per ciò che attiene alle ipotesi di malattia e maternità, le prestazioni sanitarie spettano ai lavoratori assicurati e ai loro familiari a carico, ancorché residenti o dimoranti in Italia, secondo le norme del SSN. La certificazione dovrà essere legalizzata da parte di un medico di fiducia dell'Autorità diplomatica o consolare (al fine di attestarne la validità secondo le disposizioni locali), e trasmessa all'INPS, in Italia. Ciò che appare essere, dunque, requisito indispensabile, non è tanto la traduzione in italiano, quanto la legalizzazione da parte della competente Autorità estera. Occorre, ricordare che in base alla Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961, l'apposizione della "postilla" presso la competente Autorità interna a ciò preposta da ciascuno Stato, perfeziona il documento, il quale dovrà essere riconosciuto in Italia senza bisogno di ulteriore legalizzazione.

Dr. Paolo Soro

Fonte: <http://www.paolosoro.it>