

# IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

## Procedure e adempimenti



**E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.**

*(R. Zero, "Il coraggio delle idee")*

**D**istacco transnazionale, di cosa parliamo, sembra tutto molto semplice e chiaro. Esistono norme di fonte europea, recepimenti di ogni singolo Stato dell'Unione Europea, degli enti di sicurezza sociale e degli uffici finanziari. Eppure non è semplice come sembra.

Il significato dell'istituto del distacco cambia in funzione del contesto. La normativa sul distacco nasce per l'esigenza di armonizzare l'applicazione della normativa sulla sicurezza sociale, nel nostro caso per l'applicazione o meno dell'assoggettamento all'Inps oppure all'ente di altro stato comunitario.

Essendo questa la motivazione viene anche contestualizzato il concetto di distacco. Con il termine "distacco" si possono identificare due situazioni molto diverse tra loro a seconda della presenza o meno dell'elemento della transnazionalità:

- **se, infatti**, il fenomeno si svolge tutto all'interno del territorio italiano, si è in presenza di un distacco solo "quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa";

- **se invece** il fenomeno si svolge a cavallo di due o più stati, si è in presenza del c.d. "distacco transnazionale", che si ha quando un lavoratore "per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente."

Alle differenze definitorie si accompagnano anche differenze di disciplina applicabile: se per il primo caso vigono le disposizioni di cui

al D.lgs. n. 276/2003, al secondo invece, per il nostro Stato, si applicano quelle del più recente D.

lgs. n. 136/2016 **e, soprattutto**, quelle previste dai Paesi dello Spazio economico europeo (SEE) e dalla Svizzera. Quindi D.lgs. n. 276/2003 per il primo caso e, invece per il secondo, D.lgs. n. 136/2016 oltre ad una serie di norme che devono essere ricercate nei vari portali ufficiali degli Stati aderenti.

Sempre nell'ambito delle definizioni è opportuno rilevare che la direttiva base 883/2004 ha voluto identificare il significato che alcune definizioni devono avere nel contesto della transnazionalità. Tra i più rilevanti troviamo un differente significato nei concetti di attività subordinata e autonoma, persone assicurate e prestazioni, concetti di lavoratore.

La normativa UE definisce una serie di norme obbligatorie relative ai **termini e alle condizioni** di lavoro da applicare ai lavoratori distaccati

- per garantire che tali diritti e condizioni di lavoro siano **tutelati in tutta l'UE**
- per garantire condizioni di parità ed **evitare il "dumping sociale"** in cui i fornitori di servizi stranieri possono minare i fornitori di servizi locali perché i loro *standard* di lavoro sono più bassi.

Per questo motivo, i regolamenti dell'UE prevedono la possibilità di continuare a versare i contributi previdenziali per i lavoratori distaccati ai sensi della legislazione dello Stato membro di invio. L'obiettivo è facilitare la libera circolazione dei lavoratori ed un altro diritto ►



fondamentale: la libera prestazione dei servizi nell'UE. Trattandosi di una sorta di eccezione alla regola di base, questa possibilità si realizza solo se sono soddisfatti cinque requisiti obbligatori, ovvero l'applicazione del diritto nazionale, il requisito della sussistenza della significatività dell'attività, il legame organico tra datore di lavoro e lavoratore, il divieto sostitutivo e la durata massima dei 24 mesi.

Tali norme stabiliscono che, anche se i lavoratori distaccati in un altro Stato membro sono ancora impiegati dalla società di invio e sono soggetti alla legge di tale Stato membro, hanno diritto a una serie di diritti fondamentali in vigore nello Stato membro ospitante.

Questo insieme di diritti è composto da quote minime di retribuzione, periodi di lavoro e di riposo, condizioni di assunzione e parità di genere. In presenza di condizioni di lavoro più favorevoli vengono mantenute le condizioni già in uso.

**Ai sensi del TITOLO II – DETERMINAZIONE DELLA LEGISLAZIONE APPLICABILE – comma 1 dell'art. 12 del “REGOLAMENTO (CE) N. 883/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale” la persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona.**

**Ai sensi dell'art. 14 del Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, si stabiliscono le modalità di applicazione del regio-**

**lamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.**

L'art. 15 del **Regolamento (CE) n. 987/2009** tratta delle **Procedure per l'applicazione dell'art. 12 del regolamento di base, REGOLAMENTO (CE) N. 883/2004.**

**Quindi i lavoratori inviati per un periodo massimo di 24 mesi dal proprio datore di lavoro in un altro Paese dell'UE (lavoratori distaccati) restano assicurati, ai fini previdenziali, nel Paese di provenienza se vengono soddisfatte tutte le condizioni del distacco, previste dalla normativa comunitaria.**

Il documento portatile A1 serve a certificare quale legislazione in materia di sicurezza sociale si applica al lavoratore che, per motivi di lavoro, si sposta in uno o più Stati dell'UE. In sostanza, il predetto documento stabilisce in quale Stato devono essere versati i contributi previdenziali.

Nella fase di analisi è opportuno verificare la sussistenza della genuinità del distacco, ed il puntuale rispetto documentale, così come disciplinato dalla normativa vigente.

L'attuale situazione ci mette nella posizione di fare prima le valutazioni come sopra esposte, al termine di tale analisi possiamo iniziare con gli adempimenti, cosa significa? Possiamo iniziare a studiare la normativa sul diritto del lavoro dello stato ospitante ..., la normativa di sicurezza sociale..., le regole per il rispetto dei livelli retributivi..., l'analisi delle norme vigenti in termini di sicurezza degli ambienti di lavoro e medicina del lavoro nonché formazione ed attestati.

Superata la fase di analisi si parte con la procedura amministrativa, diversa per ogni singolo stato. Ma in che termini diversa? Tutti o meglio accessi – notifiche – modulistica – tempistiche.

Cosa possiamo proporre per semplificare la procedura?

## UNA PROPOSTA AL MESE

Al fine di superare le difficoltà che possono insorgere dalle contraddizioni che emergono tra la nostra legislazione e le legislazioni degli stati UE nonché le criticità nascenti dal tentativo di porre in essere la norma del paese di destinazione rispetto al puntuale adempimento delle norme del nostro Stato, si potrebbe proporre una procedura che renda veramente libera la circolazione dei lavoratori senza sorprese, sanzioni, processi interni. Sarebbe auspicabile pensare che, così come esiste una direttiva che disciplina in dettaglio gli obblighi ed i doveri, la stessa direttiva rimandi all'applicazione puntuale della direttiva stessa cercando di unificare modalità tecniche e tempi. Dovrebbe essere unificata la procedura di noti-

fica su un portale che abbia una procedura condivisa dagli stati UE e essere unificati i tempi entro i quali fare le notifiche di ingresso dei lavoratori perché variano da Stato a Stato. Le regole di applicazione della legislazione sociale stessa potrebbero essere snellite nella fase di analisi, subordinando il requisito di applicazione al requisito di prevalenza (dettato dalle norme comunitarie e si riferisce alla prevalenza dell'attività svolta presso il distaccante Vs quella svolta presso il distaccatario) e legale funzionale (che è relativo ai classici indici di subordinazione previsti dalla normativa italiana). Si potrebbe pensare ad un'impostazione di rispetto delle paghe orarie e delle regole sugli orari di lavoro da applicarsi ai lavoratori interessati.