



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

CICLO DI EVENTI: L'ECONOMIA PER NUTRIRE IL PIANETA

STRUMENTI DI IMPIEGO TEMPORANEO DEI LAVORATORI STRANIERI NEGLI EVENTI EXPO

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.
SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

Il distacco di lavoratori esteri in Italia

Avv. Giordano Franchi – *Studio Legale
Daverio&Florio, Milano*

La direttiva 96/71/CE

Definizione dell'istituto del **distacco transnazionale** (Art. 1, paragrafi 1 e 3)

Imprese stabilite in uno Stato membro che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale:

a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia

oppure

b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia.

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

Il Decreto Legislativo n. 72/2000

Il Decreto recepisce la Direttiva comunitaria.

Anch'esso disciplina **diverse ipotesi di mobilità transnazionale** (art. 1, comma 1):

- da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso una propria filiale situata in Italia

oppure

- da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa;

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

Tali fattispecie non sono riconducibili all'istituto del distacco nazionale (art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003)



- "1. L'ipotesi del distacco si configura 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.*
- 2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.*
- 3. 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".*

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

La disciplina

- ❖ L'impresa distaccante continua a esercitare il proprio potere direttivo;
- ❖ la prestazione lavorativa è necessariamente di durata limitata;
- ❖ la prestazione lavorativa deve essere espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante;
- ❖ sull'impresa distaccante continuano a gravare
 - ➔ la responsabilità in materia di assunzione
 - ➔ la gestione del rapporto
 - ➔ i connessi adempimenti retributivi e previdenziali
 - ➔ il potere disciplinare e di licenziamento

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

L'obbligo retributivo grava in capo al datore di lavoro nello Stato di invio



sono fatti salvi eventuali accordi tra lo Stato di invio e l'impresa nello Stato di occupazione in ordine alle concrete modalità di pagamento dei lavoratori distaccati

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

I divieti della Commissione amministrativa

Ipotesi in cui non possono trovare applicazione le norme sul distacco

(Decisioni n. 162/1996 e n. 181/2000, nonché Decisione A2 del 2009 della Commissione amministrativa – organo comunitario deputato ad indicare le linee interpretative e le modalità applicative della regolamentazione in materia)



1. l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato mette quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui essa è situata;
2. il lavoratore distaccato in uno Stato membro è messo a disposizione di una impresa situata in un altro Stato membro;
3. il lavoratore viene assunto in uno Stato membro per essere inviato da una impresa situata in un secondo Stato membro presso una impresa di un terzo Stato membro;
4. il lavoratore è assunto in uno Stato membro da una impresa situata in un secondo Stato membro per lavorare nel primo Stato membro;
5. il lavoratore è inviato in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del periodo di distacco.

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

I principi

Si applicano, durante il periodo del distacco, **le norme italiane** (fonti del diritto e contratti collettivi di lavoro) che disciplinano le seguenti materie:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;
- c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario (il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria);
- d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo – SOMMINISTRAZIONE TRANSNAZIONALE;
- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro (D.L.gs. n. 81/2008);
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

In particolare...

c) nozione di tariffa minima salariale

Articolo 3 della Direttiva 96/71/CE

“è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato”.

in Italia non esiste un trattamento minimo salariale legalmente definito, la fissazione dello stesso è contenuta nei contratti collettivi di lavoro stipulati nei diversi settori produttivi dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel rispetto del principio di proporzionalità della retribuzione sancito dall'art. 36 Cost.

Retribuzione minima

- i c.d. scatti di anzianità, nei casi in cui evidentemente siano previsti dalla contrattazione collettiva (v. ad es. CCNL chimici, tessili, terziario, metalmeccanica; v. anche Corte Cost. 23 giugno 1988, n. 697);
- erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento aventi causa nel rapporto di lavoro, al lordo di qualsiasi contributo (previdenziale e assistenziale) e ritenuta fiscale (IRPEF);
- *“le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio” (art. 3 par. 7 della Direttiva).*

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

Aspetti previdenziali e assicurativi

Principio di “personalità”



- ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale, occorre riferirsi al regime contributivo previsto dalla legislazione del Paese di origine del lavoratore e non al regime italiano;
- il regime assicurativo per gli infortuni e le malattie professionali resta quello contemplato dalla legge del Paese di provenienza;

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

MODIFICHE NORMATIVE

Dal **1° maggio 2010** sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di legislazione applicabile ai lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione europea, contenute nel titolo II del Regolamento (CE) n. 883/2004 (artt. da 11 a 16) e nel titolo II del Regolamento di applicazione n. 987/2009 (artt. da 14 a 21).



- Le nuove disposizioni hanno esteso la durata massima del distacco **da dodici a ventiquattro mesi**
- Vigè una nuova procedura per richiedere l'esonero contributivo per i lavoratori distaccati negli Stati membri dell'UE (cfr. Circolare Inps n. 124/2010)

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

Expo 2015: accordo quadro per i lavoratori dell'esposizione internazionale

Accordo quadro del 25 luglio 2014



- i contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, possono essere stipulati superando i limiti percentuali previsti dagli artt. 63, 65 e 66 del CCNL Terziario (che è il contratto applicabile per comune intesa, ai sensi dei vari accordi e protocolli stipulati in previsione di tale evento);
- il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro è opzione obbligatoria, ai fini dell'impiego di manodopera, per quei Partecipanti che non siano già in possesso, in Italia, di posizione contributiva e assicurativa.

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano

Grazie!

23 Marzo 2015 – Auditorium di Milano