

## DISTACCO TEMPORANEO

---

Nell'ipotesi di distacco temporaneo di manodopera nell'ambito della Comunità Europea, il principio di territorialità può essere derogato per un massimo di 24 mesi: in questo caso i lavoratori distaccati possono restare iscritti agli Enti Previdenziali del Paese di provenienza (permanenza del regime assicurativo del Paese di origine).

Sussiste, però, l'obbligo di iscrizione alla Cassa Edile italiana competente per territorio (cioè la Cassa Edile della provincia dove si svolgono i lavori), con l'eccezione delle imprese provenienti da Stati europei convenzionati con la CNCE.

Attualmente le nazioni convenzionate con la CNCE sono: AUSTRIA, FRANCIA, GERMANIA, SAN MARINO. Dietro richiesta dell'impresa o del lavoratore, in caso di distacco temporaneo le autorità previdenziali estere rilasciano un formulario relativo alla sicurezza sociale (*Circolare INPS 99 del 21 luglio 2010*).

### PARITA' DI TRATTAMENTO

Al fine di garantire standard di tutela "uguali o analoghi" sull'intero territorio nazionale ed evitare fenomeni di *dumping* sociale, il D.Lgs. n. 72/2000 (art.3, comma 1) stabilisce che **l'impresa straniera deve garantire ai suoi dipendenti distaccati le medesime condizioni di lavoro previste per i lavoratori italiani.**

I livelli minimi che garantiscono la parità di trattamento (*lex loci laboris*) riguardano:

- tariffe minime salariali (tutte le erogazioni patrimoniali come previsto da circolare del Ministero n. 33/2010),
- i periodi massimi di lavoro e i periodi minimi di riposo,
- la durata delle ferie annuali,
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (applicazione integrale della normativa: richiesta POS, PSC, visite mediche, corsi di formazione, consegna DPI),
- maternità,
- cessione temporanea di lavoratori,
- non discriminazione tra uomo e donna.

Per i lavoratori distaccati, l'impresa estera applicherà le disposizioni vigenti nel paese di origine, dove continuerà a versare i relativi trattamenti contributivi, tenendo però presente che l'imponibile previdenziale e assistenziale dovrà essere calcolato sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori italiani.

**In Italia le tariffe minime salariali sono quelle stabilite dai contratti collettivi di lavoro.**

Per garantire un trattamento equo, oltre alle tariffe minime vanno considerate anche le altre voci retributive previste dal contratto.

Quindi l'impresa estera deve garantire ai suoi lavoratori distaccati in Italia il **reddito da lavoro dipendente valido ai fini fiscali**, che comprende anche gli scatti di anzianità (dove previsto dal contratto) e tutte le erogazioni patrimoniali al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta, comprese le eventuali indennità specifiche riconosciute per il distacco.

### REQUISITI DI LEGITTIMITA'

Perché possa essere applicato l'istituto del distacco (principio di personalità) sono necessari i seguenti requisiti:

- 1) L'impresa può operare il distacco in forza di un provvedimento amministrativo rilasciato dalle autorità competenti del Paese di provenienza.
- 2) Il lavoratore, per tutta la durata del distacco, deve continuare a svolgere l'attività lavorativa per conto e nell'interesse dell'impresa che lo ha distaccato (cioè l'impresa che lo ha assunto nello Stato di provenienza e da cui continua a dipendere): "legame organico" di dipendenza.
- 3) L'impresa che lo ha distaccato (e da cui dipende) deve avere la propria sede nel territorio dello Stato membro di provenienza ed esercitare lì abitualmente una sostanziale attività imprenditoriale (la verifica di questi requisiti è a carico dello Stato di provenienza, che rilascia i documenti idonei al distacco; l'INPS ritiene che un'impresa abilitata al distacco debba denunciare nello Stato di provenienza almeno un fatturato minimo del 25%).
- 4) La durata del distacco non può superare i 24 mesi (non costituisce interruzione del periodo di distacco la momentanea sospensione del lavoro per ferie, malattie, corsi di formazione, ecc.); la possibilità di prolungare il periodo del distacco oltre i 24 mesi previsti richiede un accordo fra le Autorità competenti di entrambi gli Stati membri. Per l'Italia gli accordi in deroga sono di competenza delle Direzioni regionali INPS.
- 5) Il lavoratore non deve essere inviato in sostituzione di un altro lavoratore in distacco che è giunto al termine del suo periodo di distacco. Il lavoratore può essere assunto per essere distaccato, però, se la data di assunzione coincide con quella del distacco, il lavoratore deve risultare iscritto da almeno 1 mese al regime assicurativo dello Stato membro di provenienza.

Nota: l'apprendista può essere distaccato solo se l'esercizio di attività all'estero rientra nel suo programma di formazione. La continuazione dell'attività formativa deve, però, seguire le modalità previste dalla normativa italiana (presenza di un tutor, ecc.).

#### DOCUMENTAZIONE RICHIESTA DAL PERSONALE ISPETTIVO

*(vademecum ministeriale)*

- Autorizzazione amministrativa al distacco, rilasciata dal Paese di provenienza.
- Contratti di lavoro e documenti di riconoscimento dei singoli lavoratori in distacco.
- Documenti portatili dei singoli lavoratori in distacco.
- Prospetti paga e tracciatura orario di lavoro.
- Documentazione di sicurezza.
- Documentazione che attesti la regolarità contributiva (non vengono accettate autodichiarazioni o bollettini postali).
- Fatture da cui si evince il luogo in cui viene svolta l'attività prevalente di fornitura.