



Trasferte e distacchi di personale in Paesi UE

Obblighi e adempimenti
amministrativi per i
datori di lavoro

FEDERMACCHINE 

DA
Studio Arletti & Partners

CONTATTI
euposting@arlettipartners.com

 **Arletti & Partners**
Consulting for global mobility



Indice contenuti

1. Trasferte e distacco di personale in Paesi UE
2. La Direttiva 2018/957/UE
3. La Direttiva 2019/1152/UE: cosa cambia
4. La Direttiva 2014/67/UE
5. Normativa previdenziale e assicurativa all'estero
6. Conseguenze per mancati adempimenti
7. Responsabilità solidale nel caso di subappaltatori
8. I lavoratori autonomi
9. La sicurezza sul lavoro
10. Lavoratori con cittadinanza extra-comunitaria assunti in Italia
11. Distacco lavoratori interinali
12. Fiscalità del lavoratore all'estero
13. Fiscalità dell'Impresa all'estero
14. Supporto dello Studio Arletti & Partners



1. Trasferte e distacchi di personale in Paesi UE

I datori di lavoro che distaccano o inviano in trasferta i propri dipendenti in paesi UE diventano soggetti agli obblighi amministrativi previsti dalla normativa vigente in ciascuno dei paesi UE di destinazione.

Come indicato dall'articolo 1, comma 3 della direttiva 96/71/CE, implementata dalla direttiva 957/2018/UE:

La presente direttiva si applica nella misura in cui le imprese di cui al paragrafo 1 adottino una delle misure transnazionali seguenti:

- 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; o*
- 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; o*
- c.** distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la fornitura di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo fornisce temporaneamente.*

Le disposizioni si applicano in sintesi ai lavoratori che svolgono prestazioni in Paesi EU:

- Prestazioni di Servizi a Favore di Clienti in Paesi EU:
Manutenzioni – Installazioni – Ecc
- Prestazioni di Servizi a Filiali del proprio Gruppo in EU:
Auditing – Direzione ecc
- Lavoratori Interinali che svolgono prestazioni in EU



2. La Direttiva 2018/957/UE

La Direttiva 2018/957/UE, che integra la direttiva 96/71/CE, ha il fine di garantire la corretta ed effettiva applicazione degli standard minimi di protezione ai lavoratori distaccati per una prestazione transfrontaliera di servizi.

I temi principali riguardano:

- **Retribuzione e applicazione di un Ccnl:** se fino al giugno del 2020 era sufficiente adeguare il salario minimo del lavoratore a quello nazionale (se esistente), a seguito della Direttiva 957/2018 è necessario adeguare completamente la retribuzione del distaccato a quella di un lavoratore nazionale, applicando un contratto collettivo rappresentativo.
- **Nuovi poteri ispettivi e responsabilità solidali:** il datore di lavoro che somministri lavoratori ora ha delle responsabilità aggravate, in quanto non solo deve procedere con le dichiarazioni alle varie autorità ma deve anche informare l'utilizzatore delle condizioni contrattuali che saranno da applicare nel corso del distacco stesso. La responsabilità tra agenzia ed utilizzatore sarà sempre solidale.
- **I rimborsi spese andranno definiti con attenzione:** tutto ciò che non è espressamente definito come «retribuzione» o «indennità di trasferta» sarà considerato rimborso spese e non verrà calcolato come salario ai fini del controllo sull'eventuale rispetto del livello contributivo.
- **La tutela dei lavoratori distaccati viene rafforzata.** Infatti, laddove la durata massima del distacco superi i 12 mesi (estendibili fino a 18 mesi sulla base di una notifica motivata da parte del prestatore di servizi), al lavoratore distaccato verranno applicate tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste dallo Stato membro ospitante, ad esclusione delle procedure e delle condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro, delle clausole di non concorrenza e dei regimi pensionistici integrativi di categoria.



3. La Direttiva 2019/1152/EU: cosa cambia in breve

Introduce nuovi diritti minimi e nuove norme sulle informazioni da fornire ai lavoratori in merito alle rispettive condizioni di lavoro. La Direttiva aggiorna quanto già previsto dalla normativa 91/533/CEE.

L'articolo 7 implementa le disposizioni sull'obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro:

- il **paese** o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la **durata** prevista;
- la **valuta** in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- le **prestazioni in denaro o in natura** inerenti agli incarichi;
- se sia previsto il **rimpatrio** e, in caso affermativo, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore;
- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante, se del caso;
- le indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- il link al sito web nazionale ufficiale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma della direttiva 2014/67/UE.

È importante comunicare ai propri dipendenti inviati all'estero per periodi superiori a un mese, tra le altre informazioni, **il livello salariale previsto dal contratto applicabile nello Stato di destinazione** che spetta per la loro mansione all'estero.

Quest'obbligo rende ancora più evidente come il **costo complessivo** della trasferta da preventivare al cliente finale possa differire in modo significativo a seconda dello **Stato di destinazione** e dai relativi livelli salariali, che in alcuni paesi sono sensibilmente più elevati rispetto ai livelli previsti dai CCNL italiani.



4. La Direttiva 2014/67/UE:

Questa direttiva definisce gli obblighi amministrativi e le misure di controllo che possono essere imposti dallo Stato ospitante alle aziende che distaccano/inviano in trasferta lavoratori sul suo territorio per agevolare i controlli sulle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati/inviati in trasferta.

In linea generale le misure imponibili dagli Stati ospitanti ai prestatori di servizi consistono nei seguenti adempimenti:

- Presentazione di una «Dichiarazione di Distacco/trasferta» alle autorità competenti;
- Obbligo di conservazione della documentazione in un luogo accessibile e nel territorio dello stato ospitante;
- Obbligo di archiviazione dei documenti per un periodo ragionevole dopo la fine del distacco/trasferta (generalmente almeno 2 anni);
- Designazione di una persona incaricata di tenere i contatti con le autorità locali dello Stato ospitante e inviare e ricevere documenti e/o avvisi;
- Designazione di una persona di contatto che agisca in qualità di rappresentante legale attraverso la quale le parti sociali interessate possano cercare di impegnare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante durante il periodo in cui sono prestati i servizi.

A seguire, una panoramica sintetica degli adempimenti previsti per i principali Stati Europei



4. La Direttiva 2014/67/UE:

ADEMPIMENTI PER I PRINCIPALI STATI EUROPEI

	FRANCIA	SPAGNA	POLONIA	BELGIO	SVIZZERA
Posting Declaration Esenzioni per durata trasferta	Sempre obbligatoria	Trasferte < 8 giorni	Sempre obbligatoria	Sempre obbligatoria	8 giorni per anno civile
Posting Declaration Esenzioni per tipologia attività	Qualunque attività è soggetta	Qualunque attività è soggetta	Qualunque attività è soggetta	Attività urgenti e prima installazione (solo casi specifici)	Qualunque attività è soggetta
Contact person domiciliata Obbligatoria o no	No	Sì	Sì	No	No
Posting Declaration Tempo entro cui va inviata	Prima dell'inizio	Un giorno prima	Un giorno prima	Prima dell'inizio	8 giorni prima dell'inizio
Posting Declaration Soggetto che deve inviarla	Azienda - Form Online	Azienda - Form Online	Azienda - Posta Cartacea	Azienda - Form Online	Azienda - Form Online
Altri adempimenti Da verificare	BTP Card	REA	/	Lavoratori autonomi	Apertura IVA

5. La Normativa Previdenziale e Assicurativa all'Estero

Il Regolamento EU 883/2004

A1: Un Modello Sempre Obbligatorio

IL Regolamento Europeo 883/2004 Stabilisce (Articolo11) che per non pagare i contributi previdenziali allo Stato Ospitante è necessario verificare che possano essere applicate le eccezioni dettate dagli Articolo 12 e Articolo 13. L'assenza del Modello sul cantiere da diritto all'ispettore di presumere l'obbligo di versare i contributi nel suo paese.

Il modello A1 certifica che il lavoratore distaccato rimane assicurato ai fini previdenziali nel paese Ue in cui ha sede l'impresa distaccante.

6. Le conseguenze dei mancati adempimenti

I rischi per le aziende che non rispettano gli adempimenti previsti sono considerevoli e includono sanzioni amministrative e penali.

Per gravi infrazioni è previsto anche il blocco del cantiere, specialmente nel caso di infrazioni in materia di sicurezza, e il divieto di prestare servizio nello Stato estero per un periodo definito.



7. La responsabilità solidale nel caso di subappaltatori

Qualora sia previsto l'utilizzo di subappaltatori, gli obblighi in materia di distacco transnazionale sono sempre in capo al datore di lavoro che distacca i propri dipendenti.

Il committente ha comunque l'obbligo di verificare che tali adempimenti vengano rispettati; si applica infatti il **regime di responsabilità solidale** di cui agli articoli 1676 del codice civile e 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003, e all'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

8. I lavoratori autonomi

I lavoratori autonomi non sono dipendenti e quindi non rientrano nell'ambito dell'applicazione della direttiva UE sui lavoratori distaccati. Tuttavia, molti dei paesi di attuazione richiedono che i lavoratori autonomi presentino la propria notifica di lavoratore distaccato.

In linea generale, al fine di combattere il lavoro autonomo fittizio legati al distaccamento dei lavoratori, il lavoratore autonomo deve poter dimostrare alle autorità dello Stato ospitante il proprio status di lavoratore indipendente.

9. La sicurezza sul lavoro

La sicurezza e la salute sul lavoro dei lavoratori distaccati è regolata dall'articolo 3 della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi ed è strettamente legata alla garanzia di condizioni di lavoro adeguate:

*Gli Stati membri provvedono affinché, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, le imprese di cui all'articolo 1, paragrafo 1, **garantiscono, sulla base della parità di trattamento, ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni di lavoro e di occupazione relative alle materie elencate di seguito** che, nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, sono stabilite da:*

— disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o
— da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale o altrimenti applicabili a norma del paragrafo 8:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; la presente lettera non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria;
- d) condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
- e) **sicurezza, salute e igiene sul lavoro;**
- 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;
- h) condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro;
- i) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

Pertanto, prima dell'inizio del cantiere potrebbe essere necessario ottemperare agli obblighi previsti in materia di sicurezza, come ad esempio la compilazione di un documento di attestazione dei rischi.

10. I lavoratori con cittadinanza extra-comunitaria assunti in Italia

I cittadini Extra-UE che possiedono un permesso di soggiorno o di lavoro, emesso da un Paese Membro UE, non sono automaticamente autorizzati ad essere distaccati secondo l'ordinamento della fornitura transnazionale di servizi.

La Corte di giustizia europea ha dichiarato che – in conformità con i principi della libera prestazione di servizi e il principio di non discriminazione – un cittadino non UE che è impiegato da una società in un paese UE deve essere autorizzato a fornire servizi a una società in un altro paese UE per un periodo limitato senza la necessità di un permesso di lavoro.

Alcuni paesi continuano ad applicare adempimenti nazionali obbligatori che vengono imposti ai lavoratori UE e ai cittadini non UE, per cui potrebbe essere obbligatorio fare richiesta per un visto o permesso di lavoro, prima dell'incarico.

11. Il distacco di lavoratori interinali

Il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di lavoro temporaneo con la quale sussiste un rapporto di lavoro.

L'impresa utilizzatrice informa a tempo debito l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che ha effettuato la fornitura di un lavoratore prima dell'inizio del lavoro, in modo tale che questa possa provvedere all'adempimento degli obblighi previsti.

Segnaliamo inoltre che in alcuni Stati il distacco di lavoratori interinali è fortemente limitato o addirittura vietato.



12. La fiscalità del lavoratore all'estero

Secondo l'articolo 15 del Modello OCSE, *“fatte salve le disposizioni degli articoli 16, 18 e 19, i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato.*

2. Nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato contraente sono imponibili soltanto nel primo Stato se:

- a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato, e*
- b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato, e*
- c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.”*

13. La fiscalità dell'impresa all'estero

Il concetto di stabile organizzazione viene individuato, nel nostro ordinamento, dall'art. 162 del TUIR e dall' art.5 del Modello di Convenzione dell'OCSE.

Entrambe le norme definiscono la stabile organizzazione come una sede fissa di affari in cui l'impresa esercita in tutto o in parte la sua attività.

La stabile organizzazione è considerata un soggetto autonomo, e viene tassata nello Stato estero per i redditi ivi prodotti. I Trattati contro le doppie imposizioni di solito prevedono una durata del cantiere superiore ai sei o dodici mesi.

Sussistono due tipologie di stabile organizzazione:

- **“stabile organizzazione materiale”**, in virtù della presenza fisica di una sede fissa di affari dell'impresa;
- **“stabile organizzazione personale”**, in presenza di agenti non indipendenti che hanno il potere di concludere contratti in nome e per conto della società



14. Il supporto dello Studio Arletti & Partners

La gestione dei numerosi aspetti legati alla trasferta dei lavoratori all'estero può rallentare la pianificazione e l'organizzazione degli interventi.

Lo studio Arletti&Partners offre ai propri clienti l'utilizzo gratuito della piattaforma Posting A&P, uno strumento essenziale per ridurre i tempi di elaborazione di tutti i controlli connessi alla gestione delle trasferte in Europa.

Una volta iscritto, è possibile creare ordini di trasferta in modo facile e intuitivo per tutti i paesi europei e dello Spazio Economico Europeo. Possiamo predisporre entro un giorno lavorativo tutti i documenti necessari per la trasferta dei dipendenti, in conformità con le direttive europee e le normative locali.

La nostra piattaforma permette inoltre di conservare i documenti relativi ai lavoratori e alle trasferte, evitando così inutili informazioni ridondanti che rallentano l'organizzazione della missione.

Grazie ai report consultabili, l'azienda può sempre tenere sotto controllo la distribuzione dei dipendenti nel corso dell'anno, i prossimi cantieri in partenza, e i giorni lavorativi spesi in ogni nazione. In questo modo, si potrà essere allertati per tempo riguardo eventuali adempimenti aggiuntivi che possono sopraggiungere, come l'obbligo di dichiarazione dei redditi dei lavoratori nel paese di destinazione oppure l'insorgere di obblighi fiscali per l'azienda nel paese ospitante: IVA, imposte dirette estere.

Diverse risorse dell'azienda possono accedere al portale: sono infatti previste due tipologie di account. La prima, ideale per il personale HR, consente l'accesso illimitato a tutti i dati presenti sulla piattaforma. La seconda opzione, ideale per il personale tecnico, permette di operare sui cantieri, ma senza visualizzare le informazioni sensibili dei dipendenti.

Il portale posting A&P è pensato per tenervi continuamente aggiornati sulle numerose normative di ogni stato europeo, prenota una demo ora scrivendo a euposting@arlettipartners.com

