

# Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 – Email [info@cafassoefigli.it](mailto:info@cafassoefigli.it)

Napoli, li 12 novembre 2008

## Circolare informativa n° 63/2008

**A tutte le Aziende Assiste**  
**Loro sedi**

### *Approfondimento*

## **IL DISTACCO: DISCIPLINA GENERALE – LAVORATORI ITALIANI** **DISTACCATI IN UN PAESE DELL' UNIONE EUROPEA –** **LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO**

L'istituto del distacco trova applicazione per la prima volta nel campo dei rapporti di lavoro privatistico.

L'art.30 del D.Lgs. 276/2008, ha conferito a tale istituto, sia dignità normativa che assetto legislativo, richiamando per grandi linee, quanto già elaborato nel percorso giurisprudenziale.

Data la cogente attualità dell'argomento ed in ragione delle numerose aziende che stanno acquisendo attività all'estero, riteniamo possa essere utile fornire dei chiarimenti in merito.

### **NATURA DELL'ISTITUTO**

Il distacco è un istituto attraverso il quale, il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente a disposizione di un altro datore, uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Al tempo stesso, il lavoratore può svolgere la sua prestazione presso il distaccatario, anche parzialmente, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.

**Il distacco è ammesso anche per i lavoratori a termine nel rispetto dei limiti di validità del rapporto.**

#### ***Distacco e trasferta***

Il distacco si differenzia dalla trasferta, l'elemento che caratterizza l'istituto non è altro che **la dissociazione tra il soggetto che ha assunto il lavoratore e quello che ne utilizza le prestazioni**, nella trasferta vi è, invece, un mutamento del luogo di lavoro.

#### ***Requisiti del distacco***

**Il distacco è legittimo, a condizione che vi sia l'interesse del datore di lavoro distaccante e che il lavoratore sia messo a disposizione del distaccatario.**

Non è richiesto il consenso del prestatore di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al Centro per l'impiego competente entro 5 giorni.

**Il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo.**

**Tale interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui è disposto il distacco.**

**La durata deve essere proporzionata all'interesse del distaccante.**

### ***Condizioni di lavoro***

Il distacco può comportare sia un mutamento di mansioni, ed in tal caso è necessario il consenso del lavoratore, sia un trasferimento per esigenze tecniche, produttive ed organizzative ad un'unità sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito.

### ***Trattamento***

Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

E' comunque ammesso un rimborso da parte del distaccatario.

Il trattamento contributivo è a carico del datore di lavoro distaccante.

### ***Trattamento previdenziale***

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale vanno fatte le seguenti precisazioni:

- **ANF:** viene erogato dal datore di lavoro distaccante;
- **Indennità di maternità e malattia:** il lavoratore distaccato rimane dipendente dell'azienda d'origine;
- **Indennità di disoccupazione:** al lavoratore sono dovuti i trattamenti retributivi e contributivi previdenziali previsti per il rapporto di lavoro subordinato e già in essere al momento del distacco.

### ***Assicurazione ed infortuni***

**I premi INAIL sono a carico del datore di lavoro distaccante e sono calcolati sulla base dei premi e delle tariffe applicate al distaccatario.**

**In caso di infortunio o di malattia professionale, il lavoratore distaccato deve darne comunicazione e deve trasmettere il certificato medico al datore di lavoro distaccante.**

E' compito di quest'ultimo effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, nonché dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza di ogni evento che comporti la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore trasmetta la denuncia dell'infortunio o della malattia professionale esclusivamente al distaccatario, quest'ultimo è tenuto a notificare il tutto al distaccante.

Chiaramente tali obblighi devono formare oggetto di accordi precisi tra distaccatario e distaccante, in modo da assicurare immediatezza nella comunicazione.

E' importante precisare che, in sede di verifica, relativamente ai termini di legge per l'invio della denuncia di infortunio da parte del datore di lavoro, si tiene conto della data in cui il distaccante ha ricevuto il certificato.

## ***DISTACCO E DISCIPLINA COMUNITARIA***

### ***Aspetto contributivo***

**Gli accordi internazionali disciplinano l'ipotesi del distacco del lavoratore che, occupato nel territorio italiano presso un'impresa, venga inviato all'estero a lavorare per conto e nell'interesse della stessa per un periodo massimo stabilito.**

**Il lavoratore, pur lavorando all'estero, ha diritto a mantenere il regime previdenziale del paese di provenienza (Italia), per il periodo di tempo indicato nell'accordo.**

**Tale diritto viene meno nell'ipotesi di permanenza del lavoratore oltre il periodo stabilito.**

**Durante il periodo di distacco, viene mantenuta la contribuzione vigente per i lavoratori operanti in Italia., sia per le percentuali applicabili, che per gli emolumenti assoggettati a contribuzione.**

### ***Paesi dell'Unione Europea***

Il regime previdenziale del distacco, si applica in presenza delle seguenti situazioni:

- viene mantenuto il vincolo di subordinazione con l'impresa distaccante, per tutto il periodo del distacco;
- l'impresa distaccante è responsabile per quanto riguarda l'assunzione del lavoratore, la gestione del rapporto e la risoluzione dello stesso, nonché l'attività da svolgere durante tutto il periodo.

Nei Paesi dell'Unione (*Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Olanda, Portogallo, Spagna, Svezia*), **il regime previdenziale del distacco**, è legittimo in presenza delle seguenti **condizioni**:

- durante il periodo del distacco permane un legame organico tra lavoratore ed impresa distaccante;
- l'impresa distaccante esercita la propria attività sul territorio dello stato membro in cui ha sede, ciò significa che l'invio di personale in distacco riveste carattere di eccezionalità;
- qualora l'attività dell'impresa distaccante sia proprio quella di mettere il proprio personale a disposizione di altre imprese per periodi limitati di tempo, quest'attività va esercitata nei confronti di utilizzatori che hanno la propria sede nel territorio del Paese membro cui appartiene l'impresa distaccante.

### ***Tipologie di distacco***

Le tipologie principali di questo istituto sono due:

- **distacco temporaneo del personale abituale**: il personale presta la propria attività sul territorio del Paese membro dove ha sede l'impresa distaccante ad es. Italia) e solo saltuariamente viene distaccato in un altro Paese membro;
- **distacco del personale assunto per essere distaccato**: durante tutto il periodo del distacco devono sussistere le condizioni di cui sopra.

### ***INPS e certificati***

L'INPS su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore è tenuto a rilasciare un documento denominato **certificato di distacco o di assicurazione**, che attesta il permanere dell'obbligo assicurativo nel regime previdenziale italiano ed evita così, la doppia imposizione.

Il lavoratore è tenuto a portare con sé il certificato e ad esibirlo in caso di controlli.

Il modello di domanda è predisposto solo in caso di richiesta da parte del datore di lavoro (ipotesi più frequente), e nella richiesta va indicata la normativa del Paese di cui si chiede l'applicazione e devono sussistere tutte le condizioni necessarie previste per l'istituto del distacco.

**Per i Paesi comunitari il certificato di distacco è costituito dal modello E 101 che viene utilizzato anche per il distacco in paesi extracomunitari convenzionati.**

Qualora vi siano dei dubbi circa la rispondenza tra le indicazioni del certificato e la realtà dei fatti, l'INPS potrà fare dei controlli approfonditi.

Al termine di essi l'INPS potrà:

- **dichiarare nullo il certificato**, qualora sia accertata la mancanza dei presupposti;
- **procedere alla revoca**, qualora i presupposti siano venuti meno in un secondo momento.

Per i lavoratori iscritti ad altri Enti (INPGI, ENPALS, ecc.) è necessario consegnare all'INPS un certificato, rilasciato dalle istituzioni a cui è iscritto il lavoratore, dal quale risulti che il lavoratore continuerà ad essere iscritto per tutta la durata del distacco.

#### ***Durata del distacco e proroga***

Per quanto riguarda i Paesi membri la durata è pari a 12 mesi.

Il distacco può essere prorogato per un periodo uguale a quello originario.

**La proroga deve essere autorizzata dall'autorità competente del Paese in cui si svolge il lavoro e la relativa domanda va inoltrata dal datore di lavoro prima della scadenza del termine di distacco.**

**In ambito comunitario è previsto che le autorità competenti possano derogare al principio della territorialità dell'obbligo assicurativo in modo da consentire distacchi di durata più lunga (12 mesi + 12 mesi).**

In tale ipotesi, il datore di lavoro deve inoltrare apposita richiesta al Ministero del Lavoro.

Alla richiesta va allegata una documentazione attestante le motivazioni che giustificano la proroga.

In ogni caso il distacco non può superare i 5 anni.

#### ***Prestazioni***

***Malattia e maternità.*** Il lavoratore in regime di distacco è assoggettato alla legislazione previdenziale italiana.

In base alle convenzioni internazionali, il lavoratore distaccato riceve le prestazioni sanitarie nel Paese di lavoro con le modalità in vigore nel Paese stesso, ma l'onere delle prestazioni è sostenuto dagli Enti italiani.

***Assistenza sanitaria.*** Per usufruire delle prestazioni sanitarie nei Paesi membri, è necessario presentare la tessera sanitaria europea.

***Infortuni sul lavoro e malattie professionali.*** Il datore di lavoro deve consegnare all'INAIL un questionario indicante il nome del lavoratore da dislocare, la destinazione, la durata e la descrizione dettagliata del lavoro da svolgere.

Le prestazioni sanitarie sono erogate dall'Istituto competente del luogo di soggiorno.

L'INAIL provvederà al rimborso.

Le prestazioni economiche sono erogate direttamente dall'INAIL o anticipate dal datore di lavoro.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*