

Gli obblighi a carico dei datori di lavoro: via libera dal ministero per i dipendenti all'estero

Il distacco extraUe va autorizzato

L'azienda deve garantire alcune condizioni minime di tutela

Pagina a cura
DI SARAH GALLI*

L'azienda che distacca un lavoratore italiano in un paese extracomunitario deve chiedere preventiva autorizzazione al ministero del lavoro (art. 2, legge n. 398/87). Il datore di lavoro inadempiente è punito con un'ammenda da 258,00 euro a 1.032,00 euro e, nei casi più gravi, con l'arresto da tre mesi a un anno. Sebbene la norma preveda tale adempimento in caso di assunzione o di trasferimento in paese extraUe, è opportuno che l'azienda vi provveda anche in caso di invio temporaneo (distacco).

Si tratta del primo obbligo, e forse il più problematico, di una lista di adempimenti che gravano sul datore di lavoro distaccante.

Anche l'applicazione della disciplina previdenziale e fiscale, articolata in normativa interna e convenzionale, è fonte di insicurezza per le aziende che si accingono a distaccare all'estero i propri dipendenti. Ecco alcuni chiarimenti.

Autorizzazione ministe-

riale. Il datore di lavoro che distacca dipendenti in un paese extracomunitario deve chiedere preventiva autorizzazione ministeriale.

L'obbligo opera indipendentemente dall'esistenza, tra l'Italia e il paese estero, di accordi di sicurezza sociale. L'istanza deve essere presentata in bollo alla Direzione generale per l'impiego del ministero del lavoro e, in copia, al ministero degli affari esteri e alla Direzione regionale del lavoro (Drl) competente in base alla sede del richiedente. I datori di lavoro residenti all'estero possono presentare la richiesta all'ufficio consolare competente.

Per ottenere l'autorizzazione è necessario che l'azienda distaccante garantisca alcune condizioni minime di tutela, tra le quali: un trattamento economico-normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai Ccnl vigenti in Italia per la categoria di appartenenza del lavoratore; una sistemazione logistica; idonee misure in materia di igiene e sicurezza.

Il ministero rilascia l'autorizzazione entro 75 giorni dalla presentazione della richiesta. Il limite si estende a 90 giorni se la domanda è presentata all'ufficio consolare da parte di un datore

di lavoro estero. Decorso i termini, l'autorizzazione deve ritenersi concessa in virtù del cd. principio del «silenzio-assenso».

L'autorizzazione deve essere utilizzata entro sei mesi dal rilascio: entro tale termine il datore di lavoro deve procedere al distacco dei dipendenti. In caso contrario, è necessario presentare nuova istanza.

I datori di lavoro che hanno depositato presso il ministero del lavoro contratti-tipo possono inviare, in casi di comprovata necessità e urgenza, i lavoratori all'estero anche in attesa del rilascio dell'autorizzazione. Essi devono però trasmettere, tre giorni prima del distacco, un'apposita comunicazione ai ministeri del lavoro e degli affari esteri, nonché alla Drl competente.

La domanda preventiva di autorizzazione e la comunicazione devono essere predisposte secondo i modelli, nn. 1 e 2, allegati al dm 16/08/1988, disponibili sul sito del ministero del lavoro.

In materia di trattamento previdenziale e fiscale applicabile ai lavoratori distaccati, l'intreccio tra normativa nazionale e disciplina convenzionale lascia le aziende disorientate (si vedano altri servizi in pagina).

* **Cna Interpreta**

—© Riproduzione riservata—

Ulteriori adempimenti per l'azienda distaccante

Comunicazione al lavoratore in caso di distacco superiore a 30 giorni	Fornire, prima dell'invio all'estero, alcune informazioni: ✓ durata della prestazione; ✓ valuta di corresponsione della retribuzione; ✓ eventuali benefit riconosciuti; ✓ eventuali condizioni di rimpatrio
Comunicazione obbligatoria	✓ Inviare la comunicazione telematica, al Centro per l'impiego, entro 5 giorni dall'invio all'estero del lavoratore
Comunicazione all'ambasciata italiana sita nel paese estero	✓ Trasmettere con frequenza mensile/bimestrale l'elenco dei lavoratori inviati e ogni variazione
Assicurazione Inail	✓ Aprire apposita Pat nel caso di paese non convenzionato ✓ Per i paesi convenzionati, fare riferimento a quanto previsto nella Convenzione
Assicurazione di viaggio	✓ Stipulare un'assicurazione, a favore del lavoratore, per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente