

RISPOSTE A QUESITI

TRASFERTA

D1. Quando si può parlare di dipendente in trasferta ?

R1. Quando il lavoratore è comandato a prestare attività fuori dal luogo di lavoro individuato in contratto. La prestazione fuori sede deve essere, comunque, occasionale.

D2. Il tempo di viaggio rientra nel concetto di orario legale di lavoro ?

R2. Sul punto il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 15/2010 si è espresso in senso negativo.

TRASFERTISTI

D1. Quando un lavoratore può essere considerato trasfertista ?

R1. Non esiste una definizione legale di lavoratore trasfertista. Tuttavia il Ministero delle Finanze nella circolare 326/E del 23 dicembre 1997 ha specificato che il comma 6 riguarda “quei lavoratori tenuti per contratto all'espletamento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, ai quali, in funzione delle modalità di svolgimento dell'attività, vengono attribuite delle somme non in relazione ad una specifica trasferta”.

Successivamente in modo analogo si sono espressi l'INPS (messaggio n. 27271 del 2008) e il Ministero del Lavoro (nota 25/I/0008287 del 20 giugno 2008). In senso parzialmente contrario si è, invece, espressa la giurisprudenza (Cassazione, sentenze n. 392 del 2012, n. 22796 del 2013 e n. 3066 del 2016).

Il DDL n. 4110 A/R licenziato dalla Camera ed ora all'esame del Senato, collegato alla Legge di Bilancio 2017, all' art. 7-quinquies, così recita:

“il comma 6 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi dettata sono quelli per i quali sono presenti contestualmente le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta”.

Prosegue la norma specificando che “ai lavoratori ai quali, a seguito della mancata contestuale presenza delle condizioni di cui al comma 1 del presente articolo, non è applicabile la disposizione di cui al comma 6 dell'articolo 51 del testo unico di cui al citato decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 è riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 5 del medesimo articolo 51”.

DISTACCO LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO

D1. Quali certificazioni per distaccare un lavoratore in ambito UE ?

R.1. L'INPS è tenuto a rilasciare al lavoratore assicurato operante all'estero, su richiesta del datore di lavoro o dello stesso lavoratore, un documento attestante, nei confronti dell'organismo assicuratore del Paese straniero di lavoro, il permanere dell'obbligo assicurativo nel regime previdenziale italiano, al fine di evitare la doppia imposizione contributiva. Il lavoratore deve portare con sé il certificato ed esibirlo in caso di eventuali controlli.

Comunicazione mod. UNILAV entro 5 giorni.

D.2 Quali informazioni per distaccare un lavoratore in ambito extra-UE ?

R.2 In caso di invio all'estero per un periodo superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore alcune informazioni in merito alla prestazione da svolgere (durata del lavoro, valuta, eventuali benefit, condizioni di rimpatrio). Facoltativa la registrazione al sito del Ministero degli Esteri. Verifica di particolari adempimenti previsti dallo Stato estero (visti, permessi ecc.).

Se il distacco è presso impresa estera va sottoscritto con il lavoratore il "contratto di distacco".

Va sempre effettuata la comunicazione di distacco utilizzando il mod. UNILAV entro 5 giorni

D.3. Quale retribuzione va considerata ai fini del calcolo dei contributi in caso di distacco in Paesi convenzionati ?

R.3 Ai fini della determinazione della base imponibile contributiva dei lavoratori assegnati in ambito comunitario è necessario fare riferimento alla retribuzione effettiva, applicando i criteri fissati dall'art. 51, commi da 1 a 8, del T.U.I.R

D.4. Quale retribuzione va considerata ai fini del calcolo dei contributi in caso di distacco in Paese extra UE non convenzionati ?

R. 4 I contributi non oggetto di convenzione vanno calcolati sull'imponibile previdenziale convenzionale. Va aperta presso l'INPS la posizione CA 4C. Se il paese **non** è convenzionato di deve pagare una doppia contribuzione.

D.5. Quali gli adempimenti fiscali in capo al sostituto d'imposta italiano ?

R.5 Se il lavoratore è residente in Italia viene tassato in Italia anche per il reddito prodotto all'estero.

I "non" residenti sono assoggettati al criterio della "fonte" che prevede la tassazione esclusivamente dei redditi prodotti in Italia.

I soggetti **fiscalmente residenti in Italia** distaccati all'estero dovranno pagare le tasse anche sul reddito prodotto all'estero con il rischio di assoggettamento a tassazione di tale reddito anche nello stato estero (**doppia imposizione fiscale**).

Il reddito prodotto all'estero **DA SOGGETTO FISCALMENTE RESIDENTE IN ITALIA** a seguito di prestazione svolta in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, sempre che i soggetti abbiano soggiornato nello stato estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi è soggetto ad un regime di quantificazione forfettaria, sulla base di retribuzioni convenzionali definite annualmente dal Ministero del Lavoro (circolare 207E /2000 Agenzia Entrate).

D.6. Quali gli adempimenti nei confronti dell'INAIL ?

R.6 Nei confronti del lavoratore distaccato non vige il principio della territorialità, pertanto il medesimo è soggetto alla legislazione dello Stato in cui ha sede l'impresa.

Il lavoratore rimane soggetto alla legislazione del primo Stato membro per un periodo di 24 mesi.

Il lavoratore distaccato deve portare sempre con sé i moduli PDs A1 e PD DA1.

D.7 Sono un'impresa e voglio lavorare in Germania con mio personale in distacco. Quali sono gli adempimenti necessari?

R.7 Un'impresa italiana può eseguire prestazioni d'opera in Germania con i propri dipendenti sia che gli stessi siano cittadini di uno stato membro della CEE sia che siano extracomunitari.

Nel caso l'impresa italiana appaltatrice impieghi **lavoratori extracomunitari**, le seguenti condizioni devono essere rispettate:

1. i dipendenti extracomunitari devono essere in possesso di un permesso di lavoro italiano ed essere alle dipendenze dell'impresa italiana da almeno 12 mesi;
2. devono essere in possesso di un visto del consolato tedesco competente presso la loro residenza in Italia (il visto viene concesso per un periodo di tre mesi e può essere prolungato in ogni caso in Germania presso l'ufficio stranieri competente nel luogo della prestazione di lavoro)

Se i lavori eseguiti dai dipendenti dell'impresa italiana appartengono al **settore edile** ai sensi dell'articolo 211 del Sozialgesetzbuch III (che ricomprende in tale settore ogni lavoro idoneo alla costruzione, riparazione, manutenzione, modificazione nonché allo smantellamento di costruzioni), **viene applicata la legge sul distacco** di lavoratori Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG).

L'impresa che distacca i lavoratori è soggetta a:

- Comunicazione del nominativo del lavoratore distaccato: Prima di iniziare il lavoro presso il cantiere in Germania il datore di lavoro deve denunciare i nominativi dei lavoratori, l'inizio dei lavori e la loro presumibile durata al Landesarbeitsamt (ufficio regionale di collocamento) competente per la circoscrizione in cui è situato il cantiere.
- Obblighi in materia di legislazione sul lavoro. La legge sul distacco di lavoratori prevede che anche il datore di lavoro con sede al di fuori del territorio di competenza di determinati contratti collettivi tedeschi validi erga omnes sia obbligato a rispettare le norme ivi contenute relative a salari minimi, durata minima delle ferie, ammontare della retribuzione durante le ferie, eventuale obbligo di partecipare ad eventuali sistemi di casse comuni (Urlaubskassen) per l'erogazione delle retribuzioni durante le ferie.

Il datore di lavoro italiano è **esonerato dall'obbligo di contribuzione in Germania** esclusivamente **se versa contributi ad una Cassa Edile italiana** per gli stessi lavoratori che sono distaccati in Germania.

A tal proposito i lavoratori devono essere in possesso di un attestato rilasciato dall'INPS (MOD E 101) per il primo anno di distacco che accerti il versamento dei contributi in Italia. Inoltre i lavoratori distaccati per beneficiare di tutte le cure sanitarie devono richiedere alle ASL di residenza un formulario E 106.

(Fonte: elaborazione Ambasciata d'Italia a Berlino. Aggiornamento al 22.02.2013)

D.8. Le aziende che hanno solo lavoratori all'estero devono istituire il libro unico?

R.8. Sì, il rapporto di lavoro anche se svolto all'estero presuppone la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato o autonomo in Italia per i quali ricorre l'obbligo di istituire il libro unico del lavoro.

DISTACCO DI LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA

D.1. Quali gli adempimenti per l'Azienda straniera che distacca propri dipendenti in Italia ?

R. 1 Sull'impresa distaccante grava l'onere di comunicare il distacco almeno 24 ore prima che lo stesso inizi al ministero del lavoro al quale dovranno pervenire tutte le comunicazioni di modifica (cessazione, proroga, ecc.) entro i 5 giorni successivi all'evento.

L'impresa distaccante deve conservare fino a due anni dalla cessazione del distacco, predisponendo copia in lingua italiana, copia del contratto di lavoro od altro documento che contiene le informazioni ex articoli 1 e 2 del D.L.vo n. 152/1997.

L'impresa distaccante deve **nominare un referente**, elettivamente domiciliato in Italia che ha il compito di inviare e ricevere documenti: se non lo fa il Legislatore considera come sede dell'impresa distaccante quella ove insiste la sede legale del destinatario della prestazione di servizio.

L'impresa distaccante ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo in cui dura il distacco , **un referente** (anche un professionista, si ritiene) **dotato di poteri di rappresentanza** finalizzati ai rapporti con le parti sociali per quel che concerne le trattative di secondo livello con obbligo di disponibilità in presenza di una richiesta motivata delle organizzazioni sindacali.