



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

ADEMPIMENTI GIUSLAVORISTICI E PREVIDENZIALI NELL'INVIO DI PERSONALE ALL'ESTERO

*Sara Marcuzzo – Coordinatrice Lavoro all'Estero ed Ingressi in Italia
Sindacale, Lavoro e Welfare*

21 Maggio 2026

INQUADRAMENTO GENERALE

- INVIO DEL PERSONALE ALL'ESTERO: ESIGENZA SEMPRE PIU' CRESCENTE
- OPPORTUNITA' PER LE AZIENDE CHE COSTITUISCE ANCHE UNA FONTE DI RISCHIO
- L'INVIO ALL'ESTERO DI UN LAVORATORE RICHIEDE ATTENTE VALUTAZIONI PREVENTIVE IN AMBITO:
 - GIURISLAVORISTICO
 - SICUREZZA SUL LAVORO
 - PREVIDENZIALE
 - FISCALE
 - MIGRATORIO



IL PERIMETRO GIURIDICO

L'invio di personale all'estero può assumere diverse forme a seconda della durata e della gestione del rapporto di lavoro:

- TRASFERTA
- DISTACCO
- TRASFERIMENTO
- ASSUNZIONE LOCALE

Ognuna di queste fattispecie ha **implicazioni giuridiche previdenziali** e **migratorie** differenti.



ADEMPIMENTI CONTRATTUALI IN CASO DI TRASFERTA

DIRETTIVA (UE) 2019/1152 – D.lgs n. 104/2022

Prima dell'invio il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare per iscritto:

- il Paese o i Paesi cui deve essere svolto il lavoro all'estero
- la durata della missione
- eventuali prestazioni in denaro o in natura inerenti gli incarichi svolti
- condizioni del rimpatrio



CONDIZIONI CONTRATTUALI IN CASO DI DISTACCO

Art. 30 del D.Lgs. 276/2003

ACCORDO INFRAGRUPPO



Accordo infragruppo tra azienda distaccante e distaccataria

L'accordo deve prevedere:

1. precisazione dell'interesse della distaccante e della distaccataria
2. descrizione delle competenze del lavoratore distaccato
3. modalità di esecuzione della prestazione
4. durata del distacco
5. esercizio del potere direttivo e gerarchico
6. modalità di sostenimento e riaddebito dei costi



CONDIZIONI CONTRATTUALI IN CASO DI DISTACCO

Art. 30 del D.Lgs. 276/2003



Consegna al lavoratore di una lettera e contratto di distacco

Lettera di distacco:

1. mansioni e riporti
2. durata del distacco
3. trattamento economico inclusi eventuali trattamenti aggiuntivi
4. la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione
5. condizioni relative al rimpatrio
6. retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato ospitante
7. indennità specifiche per il distacco e modalità di rimborso delle spese di viaggio vitto e alloggio



QUADRO NORMATIVO CHE REGOLA L'INVIO DEL PERSONALE ALL'ESTERO

- **Unione Europea:** il coordinamento è garantito da un sistema normativo uniforme.
- **Paesi extra-UE:** è indispensabile un'analisi caso per caso che prenda in considerazione diverse tematiche:
 - 👉 legislazione del lavoro e sicurezza sociale
 - 👉 sicurezza sul lavoro
 - 👉 materia migratoria



IL DISTACCO TRANSANAZIONALE IN AMBITO UE

Direttiva 71/96/Ce-Direttiva 957/2018/UE – Direttiva 67/2014/Ue

➤ DEFINIZIONE DI DISTACCO TRASNAZIONALE:

quando un'impresa stabilita in uno stato Membro (o stato Extra Ue) invia i propri lavoratori (in distacco o trasferta) a svolgere una prestazione di servizi in uno stato membro (art. 2 c. 2 Direttiva 96/71/CE modificata dalla Direttiva 957/2018/UE)



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

UE: DIRITTI SPETTANTI AI LAVORATORI DISTACCATI

L'impresa che invia i propri lavoratori a svolgere una prestazione di servizi in un altro stato membro deve rispettare determinati adempimenti che hanno la finalità di:

- COORDINARE LE NORMATIVE NAZIONALI DEI SINGOLI STATI MEMBRI
- EVITARE I FENOMENI DI DUMPING SOCIALE
- GARANTIRE AL LAVORATORE DISTACCATO UN LIVELLO DI TUTELE MINIME EQUIVALENTE A QUELLO RICONOSCIUTO AI LAVORATORI DEL PAESE IN CUI IL SERVIZIO VIENE PRESTATO
 - 👉 **“stessa retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo”**
 - 👉 **Periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo**
 - 👉 **Durata minima delle ferie annuali retribuite**
 - 👉 **Salute sicurezza e igiene sul lavoro**
 - 👉 **Parità di trattamento e altre disposizioni in materia di non discriminazione**



Esempio retribuzione applicabile

Retribuzione erogata al lavoratore per 1 mese di distacco:

- SALARIO 1.200 Euro
- INDENNITA' DI DISTACCO: 400 Euro
- RIMBORSO VITTO E ALLOGGIO: 200 Euro
- **Totale 1.600 Euro**

Retribuzione applicabile nel Paese di invio: 1.800 Euro.

Il datore di lavoro distaccante sarà tenuto ad una integrazione salariale di Euro 200.



Esempio: orario di lavoro in Francia



Francia: **orario di lavoro 35 ore settimanali**

Dalle 36° ora il lavoratore ha diritto a:

- aumento del 25% per il lavoro svolto tra la 36° ora e la 43° ora
- aumento del 50% per il lavoro svolto dalla 44° ora e oltre
- durata massima di lavoro 48 ore settimanali



ECCEZIONI



Il datore di lavoro distaccante non è tenuto a rispettare le regole previste dal Paese ospitante (escluso settore edile):

- nel caso il distacco non superi gli 8 giorni
- attività di montaggio e prima installazione del bene
- gli stati membri possono optare per non applicare la regola sull'adeguamento salariale, durata delle ferie qualora il distacco non superi la durata di un mese.



OBBLIGHI AMMINISTRATIVI: COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO PRIMA DI DISTACCARE UN LAVORATORE?

1. Obbligo di inviare una dichiarazione telematica alle autorità nazionali competenti precedentemente alla prestazione di servizi, attraverso i **singoli siti web ufficiali nazionali**.
2. Obbligo di designare una rappresentante che funga da collegamento con le autorità competenti dello Stato membro ospitante.

Verifica gli obblighi di dichiarazione sul **sito web** del Paese ospitante.



LA DICHIARAZIONE TELEMATICA

- Dati identificativi del fornitore di servizi
- Numero e generalità dei lavoratori distaccati
- Dati identificativi della persona designata quale Rappresentante
- Data di inizio e termine del distacco
- Indirizzo del luogo di lavoro nel quale i lavoratori distaccati svolgeranno la prestazione di servizi



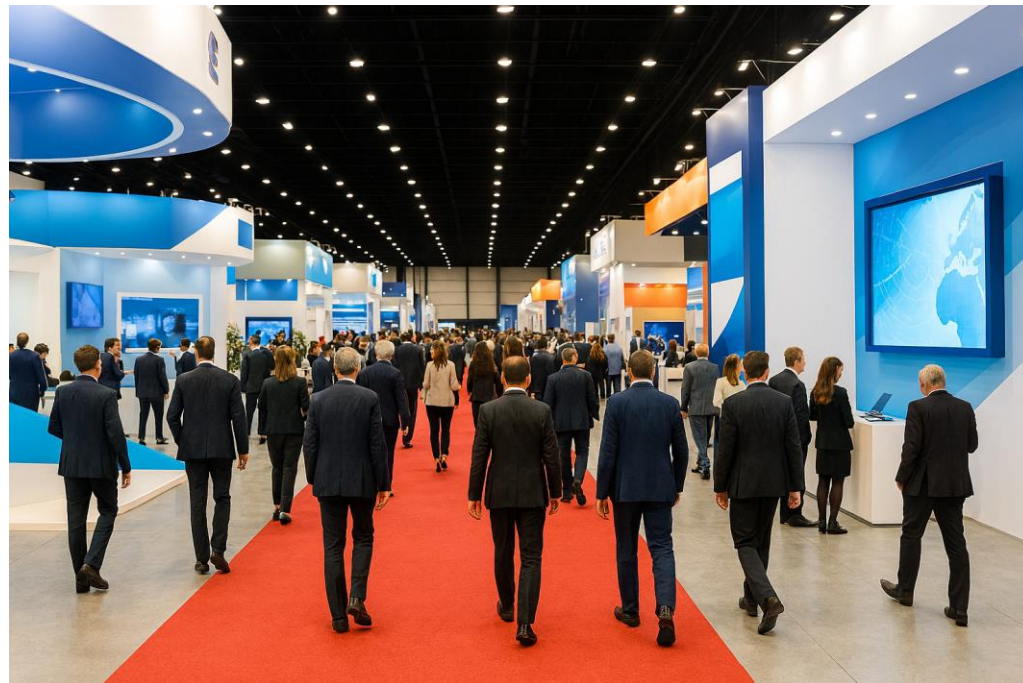
ECCEZIONI: VIAGGI DI LAVORO PER CONFERENZE RIUNIONI E FIERE

I dipendenti inviati in un altro Paese UE per business trip:

- riunioni
- conferenze
- fiere
- formazione
- scambio know-how

👉 Non sono considerati lavoratori distaccati
Motivo: non forniscono un servizio nel Paese ospitante

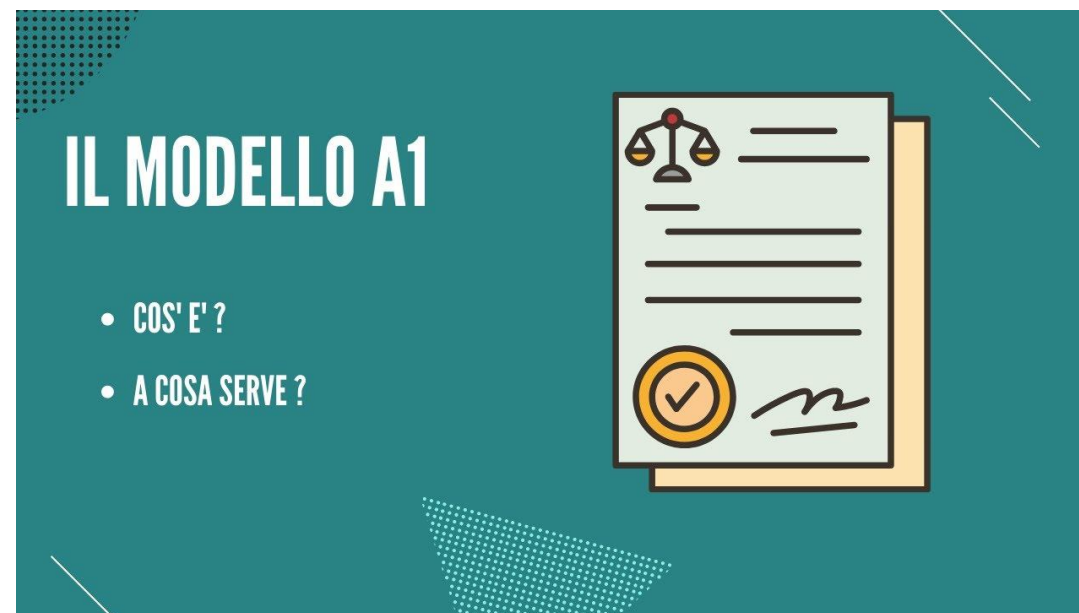
👉 Verificare sempre con l'autorità competente
eventuali eccezioni in quanto sono gli Stati Membri ed i
loro organi ispettivi a stabilire se tali attività rientrano o
meno.



IL COORDINAMENTO PREVIDENZIALE

REGOLAMENTO (CE) N. 883/2004

- Il riferimento centrale è il **Regolamento 883/2004**, insieme al regolamento di applicazione 987/2009.
- Nel caso di distacco, il lavoratore può rimanere soggetto al sistema previdenziale del Paese di origine derogando il principio **del lex loci laboris**.
- **Condizioni principali:**
 - durata massima: **24 mesi**
 - non per sostituzione di altro lavoratore distaccato
 - mantenimento del legame organico con il datore di lavoro
 - Il documento chiave è il **certificato A1**, che attesta la legislazione applicabile.



INVIO DI PERSONALE IN PAESI EXTRA UE

Quando l'invio del personale avviene verso Paesi extra-UE, il quadro normativo diventa significativamente più frammentato, in quanto non esiste un sistema di coordinamento uniforme come quello previsto dal Regolamento 883/2004.

È quindi necessario distinguere tre situazioni:

- **Paesi Extra Ue con convenzioni bilaterali complete**
- **Paesi Extra UE con convenzioni bilaterali parziali**
- **Paesi Extra Ue non convenzionati**



PAESI EXTRA-UE CON CONVENZIONI PARZIALI

Le convenzioni “parziali” coprono solo alcuni aspetti della sicurezza sociale, normalmente limitati alle prestazioni pensionistiche.

Questo significa che:

- **non sempre è previsto il distacco previdenziale**
- **spesso non si evita la doppia contribuzione**
- **la tutela è limitata alla totalizzazione dei periodi ai fini pensionistici**

Esempi di Paesi con convenzioni parziali con l'Italia:

Messico - Cile - Corea del Sud - Filippine - Capo Verde - Tunisia (in parte)

Marocco (con limitazioni su alcune prestazioni)

👉 In questi casi, il lavoratore può trovarsi a versare contributi sia in Italia sia nel Paese estero, con un aumento del costo del lavoro.



PAESI EXTRA UE NON CONVENZIONATI

Vi sono Paesi con cui **non esiste alcun accordo bilaterale**.

Esempi tipici:

Cina (salvo accordi specifici recenti e limitati) - India -
Emirati Arabi Uniti - Singapore

In assenza di convenzioni:

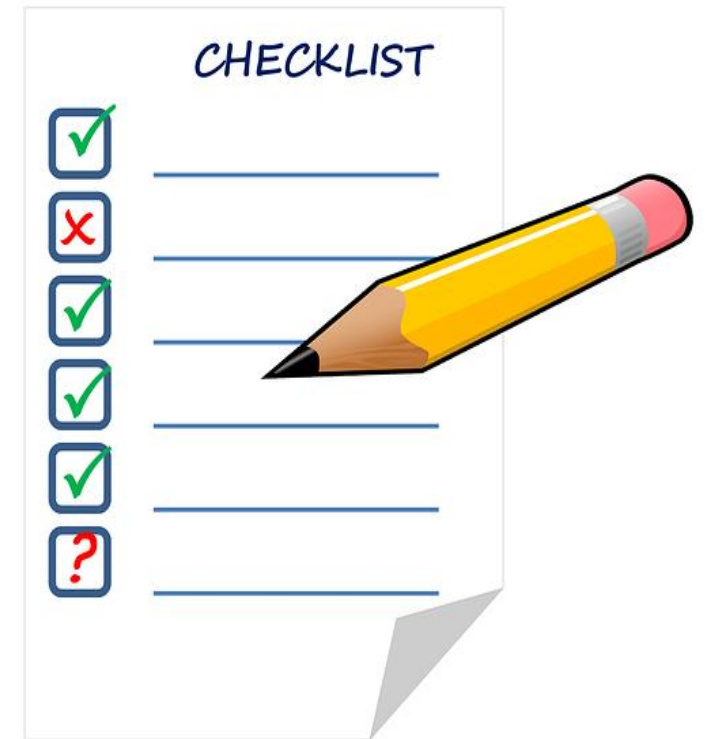
- si applica integralmente la normativa locale
- è frequente la **doppia contribuzione**
- non è prevista la totalizzazione dei periodi assicurativi

👉 **Questo rappresenta lo scenario più complesso e oneroso per le imprese.**



PER CONCLUDERE: ALCUNE BUONE PRASSI

- Analisi preventiva del Paese di destinazione
- Verifica della normativa UE o degli accordi bilaterali in materia di legislazione sociale
- Richiesta tempestiva del certificato A1 o relativi formulari se previsti
- Adeguamento delle condizioni contrattuali
- Coinvolgimento di consulenti locali per conoscere la normativa locale in materia giuslavoristica





CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

GRAZIE PER L'ATTENZIONE !