

DISCIPLINA DIFFERENTE- 27 DICEMBRE 2018 ORE 06:00

Invio del lavoratore all'estero: distacco previdenziale e contrattuale

Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

L'integrazione europea e la globalizzazione dell'economia richiedono alle imprese italiane una sempre maggiore presenza sui mercati internazionali. Da un punto di vista pratico, essa si realizza con l'invio all'estero del personale dipendente, esigenza organizzativa ormai quotidiana. Nella pianificazione di queste missioni, i datori di lavoro devono analizzare una normativa piuttosto complessa, decidendo di fare riferimento ad istituti talora apparentemente simili, quali il "distacco" del lavoratore ed il "distacco previdenziale". Quali le differenze?

La dimensione internazionale delle aziende chiamate a confrontarsi con la concorrenza delle imprese estere e la crescente integrazione fra le economie europee, rendono sempre più frequente per le imprese italiane la necessità di inviare in **missione fuori dai confini nazionali** i propri dipendenti al fine di individuare e concretizzare nuove opportunità commerciali e produttive.

In questo contesto, la corretta gestione dei lavoratori all'estero rappresenta una materia che richiede **molteplici competenze** in ambito fiscale, previdenziale e contrattuale.

Leggi anche:

- [Lavoratori con attività in più Stati UE: l'INPS chiarisce gli adempimenti contributivi](#)
- [Espatrio del lavoratore: retribuzione e costi sotto la lente dell'azienda](#)
- [Trasferta, trasferimento e distacco dei dipendenti: un'opportunità per le aziende](#)
- [Distacco UE: nuove regole per le aziende multinazionali](#)

Fra le molte variabili in gioco, l'operatore poco attento può essere indotto a false convinzioni per la presenza di due istituti che hanno natura e finalità certamente distinte: il "**distacco previdenziale**" ed il "**distacco contrattuale**".

Distacco contrattuale

L'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 276/2003 "Riforma Biagi" così recita: "*L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio **interesse**, pone **temporaneamente** uno o più lavoratori a **disposizione di altro soggetto** per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*".

Si tratta dunque di uno strumento per mezzo del quale il datore di lavoro può **mutare la sede** nella quale il lavoratore è chiamato a svolgere la propria opera, a condizione che ricorrano le condizioni richieste dalla norma; il rischio che esso possa sconfinare in **operazioni illecite** (quali il mero appalto di manodopera o l'interposizione illecita) è reale se non si tengono ben presenti i confini (intesi come ambito di applicazione) entro i quali muoversi.

Esso consiste in un **rapporto trilaterale** fra il distaccante, il lavoratore ed il soggetto distaccatario, ed è quindi assolutamente consigliabile che il datore di lavoro proceda alla formalizzazione di due distinti accordi: