

MERCATI ESTERI - 04 settembre 2014 ore 06:00

## Internazionalizzazione: le tutele giuslavoristiche nei nuovi insediamenti produttivi

di Paola Salazar - Avvocato in Milano

L'ordinamento italiano tutela il lavoro all'estero assicurando, all'art. 35, comma 4 Cost. la "libertà di emigrazione" ma tutela anche la posizione contrattuale, direttamente legata alla scelta della legislazione italiana quale legge applicabile al contratto, nonché quella assicurativa e previdenziale del lavoratore italiano inviato all'estero.

L'ordinamento italiano tutela il **lavoro all'estero** assicurando, all'art. 35, comma 4 Cost. la "libertà di emigrazione" (la Repubblica "*riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero*"), ma tutela anche, in modo più specifico la **posizione contrattuale**, direttamente legata alla scelta della legislazione italiana quale legge applicabile al contratto, nonché quella assicurativa e previdenziale del lavoratore italiano inviato all'estero.

### Aspetti giuslavoristici

Nella valutazione degli aspetti giuslavoristici connessi con tali operazioni e, quindi, nella valutazione della disciplina regolante il **rapporto di lavoro** in caso di invio **all'estero** di personale dipendente, è necessario tenere conto di questi due aspetti, uno di diritto sostanziale, attinente appunto al **rapporto contrattuale** e l'altro di natura più prettamente **previdenziale**, differenziato in relazione alla circostanza che l'invio avvenga verso un Paese comunitario oppure verso un Paese extracomunitario, convenzionato (come ad esempio gli Stati Uniti) oppure non convenzionato (come ad esempio la Cina).

La scelta della **legge italiana, quale legge applicabile al contratto di lavoro** costituisce sicuramente il primo passo per garantire al lavoratore italiano inviato all'estero il mantenimento delle tutele, soprattutto di natura previdenziale, che l'ordinamento giuridico prevede a favore dei propri cittadini.

Tutele che, con alcune particolarità, sono accordate anche ai cittadini comunitari e ai cittadini dei Paesi terzi assunti in Italia ed inviati a prestare la loro attività lavorativa all'estero (cfr. Messaggio INPS 18 gennaio 2012, n. 995).

Nella programmazione di tali operazioni, un posto di riguardo occupa in primo luogo la identificazione tra le parti della legislazione chiamata a governare il rapporto contrattuale, mentre la scelta del tipo di contratto, di lavoro autonomo oppure di lavoro subordinato, è legata, come già esposto, alla successiva programmazione delle diverse e ulteriori fasi dell'attività.

Si tratta dell'aspetto forse più delicato dell'intera disciplina, perché legato al principio, di matrice costituzionale, di **favor nei confronti del lavoratore**, proprio non solo del nostro ordinamento giuridico ma anche del diritto internazionale privato in applicazione, pur con i necessari distinguo, di un generale principio di ordine pubblico internazionale (Cass. Civ. Sez. Lav., 26 novembre 2004, n. 22332: "*Deve escludersi, anche in materia di lavoro, una coincidenza tra norme inderogabili dell'ordinamento italiano poste a tutela del lavoratore e principi di ordine pubblico, questi ultimi dovendo, di contro, ravvisarsi nei principi fondamentali della nostra Costituzione, o in quelle altre regole che, pur non trovando in essa collocazione, rispondono all'esigenza di carattere universale di tutelare i diritti fondamentali dell'uomo, o che informano l'intero*

*ordinamento in modo tale che la loro lesione si traduce in uno stravolgimento dei valori fondanti dell'intero assetto ordinamentale").*

Principio che ha orientato lo sviluppo della legislazione speciale in materia rendendo inapplicabile la legge straniera in tutti i casi in cui la stessa fosse da riconoscere manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico interno (art. 25 delle preleggi).

L'art. 25 delle preleggi al Codice Civile stabiliva, facendo salva la diversa volontà delle parti, che le obbligazioni nascenti da contratto sono regolate dalla legge nazionale dei contraenti, se è comune, altrimenti da quella del luogo nel quale il contratto è stato concluso.

La norma è stata abrogata dall'art. 73 della L. n. 218/1995 che ha esteso con l'art. 57 a tutte le obbligazioni contrattuali le disposizioni della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980, resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975. Tale Convenzione, stipulata e resa esecutiva solo in ambito europeo, è stata quindi estesa alle obbligazioni contrattuali contratte anche al di fuori dell'ambito europeo ed è stata da ultimo sostituita dal più recente **Regolamento 17 giugno 2008, n. 593** applicabile ai contratti conclusi dopo tale data.

Il Regolamento ripropone, in buona sostanza, i principi che erano già contenuti nella Convenzione di Roma e, fermo restando il principio della libertà di scelta riaffermato dall'art. 3, prevede che, in carenza di scelta il contratto di lavoro debba essere regolato:

- a) dalla legge del Paese in cui in cui il lavoratore svolge abitualmente la prestazione in esecuzione del contratto di lavoro, anche se temporaneamente inviato in altro Paese;
- b) dalla legge del Paese dove si trova la sede del datore di lavoro che ha provveduto ad assumere il lavoratore, quando il lavoratore non compia abitualmente il proprio lavoro in uno stesso Paese a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro Paese. In tal caso si applica la legge di questo Paese.

## Sicurezza sociale

Dalla scelta della legge italiana, quale legge applicabile al rapporto contrattuale discende, poi, l'applicazione delle disposizioni della legge italiana in materia di sicurezza sociale.

Tale disciplina risulta differenziata a seconda che l'invio avvenga in un **Paese comunitario**, all'interno del quale trovano applicazione gli specifici regolamenti in materia di sicurezza sociale previsti dall'ordinamento comunitario i quali prevedono che al lavoratore continui ad applicarsi il sistema previdenziale e contributivo italiano per tutta la durata del distacco (Regolamento CE 29 aprile 2004 n. 883 e relativa attuazione di cui al Regolamento CE 16 settembre 2009, n. 987, come modificati dal Regolamento CE 22 maggio 2012, n. 465. Sull'applicabilità, in via generale dei predetti Regolamenti e la modulistica di riferimento cfr. anche Circ. INPS 1° luglio 2010, n. 82, Circ. INPS 1° luglio 2010, n. 83; Circ. INPS 22 maggio 2012, n. 70 e Circ. INPS 6 giugno 2012, n. 77) ovvero in un **Paese extracomunitario** nel quale troveranno, invece, applicazione le disposizioni del D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito con modificazioni in L. 3 ottobre 1987, n. 398 e, ove esistenti, le convenzioni in essere con i diversi Paesi extracomunitari.

## Paesi comunitari

La **normativa comunitaria** in materia di sicurezza sociale si applica, a decorrere dal 1° maggio 2010, ai **27 Stati già membri dell'Unione europea**: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca (per la Groenlandia cfr. in particolare anche la Circ. INPS n. 8 del 13 gennaio 1987 ed il M. INPS n. 39 del 7 marzo 2000), Estonia, Finlandia (comprese le isole Åland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Réunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthélemy, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Regno Unito (Gran Bretagna e Irlanda del Nord compresa Gibilterra), Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna (comprese le Isole Canarie, Ceuta e Melilla), Svezia, Ungheria. La Circ. INPS 21 luglio 2010, n. 98 fornisce istruzioni e un'elencazione dei siti ufficiali dei paesi comunitari e l'indicazione dei portali contenenti le informazioni e i documenti richiesti dalle varie istituzioni per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. L'INPS ha anche messo a disposizione sul proprio

portale una sezione dedicata.

Per l'applicazione della citata disciplina alla Croazia, entrata a far parte dell'Unione europea in data 1° luglio 2013, è stata prevista un'applicazione graduale in base a specifiche istruzioni dell'INPS (Circ. INPS, 18 luglio 2013, n. 109, Circ. INPS 3 dicembre 2013, n. 165).

I **nuovi Regolamenti** trovano applicazione anche:

- ai tre Paesi che hanno aderito all'Accordo sullo Spazio Economico Europeo (Accordo SEE): Islanda, Liechtenstein, Norvegia (vedi in particolare le circolari nn. 77 del 2012 e 107 del 2012) con decorrenza dal 1° giugno 2012;
- alla Svizzera dal 1° aprile 2012, alla quale la normativa comunitaria di sicurezza sociale era già stata estesa, a decorrere dal 1° giugno 2002, in base all'Accordo stipulato tra la Confederazione elvetica e gli Stati dell'Unione Europea (Circ. INPS n. 118 del 25 giugno 2002, n. 78 del 14 aprile 2003, n. 138 del 28 novembre 2006, n. 35 del 7 febbraio 2007 e il Messaggio INPS n. 14167 del 23 giugno 2009). La regolamentazione comunitaria trova applicazione nei rapporti con la Svizzera e anche nei confronti dei cittadini dei Paesi terzi (Circ. INPS n. 107 del 2012).

## Paesi extracomunitari

Il lavoro prestato all'estero in **Paesi extracomunitari da parte di cittadini italiani** viene, invece, regolato, dal punto di vista previdenziale, in modo differente a seconda che il lavoro venga svolto in:

a) Paesi **extracomunitari legati all'Italia da convenzioni e accordi bilaterali anche parziali**:

in forza di tali accordi è possibile evitare la doppia imposizione previdenziale e continuare a pagare, per un periodo limitato di tempo, che varia da Stato a Stato (solo nella convenzione con gli Stati Uniti non è prevista una durata massima), i contributi previdenziali e assicurativi in Italia.

L'Italia ha stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale con i seguenti Stati:

Argentina, Australia, Brasile, Canada-Québec, Capoverde, Corea del Sud, Israele, Jersey e Isole del Canale, Stati della ex Jugoslavia (che resta in vigore limitatamente a Serbia e Kosovo, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia), Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Santa Sede, Stati Uniti d'America, Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela.

Il lavoratore italiano è comunque soggetto alle disposizioni previdenziali vigenti nel Paese di lavoro con la conseguenza che il datore di lavoro che invia all'estero proprio personale dipendente in distacco, potrebbe, in alcuni casi incorrere anche in una duplicazione degli adempimenti contributivi.

b) **Paesi extracomunitari non convenzionati**: in questi casi l'ordinamento italiano prevede per i propri lavoratori una tutela minima a prescindere dalla eventuale compresenza di una tutela assicurativa prevista dal paese di destinazione.

In particolare, sulla base delle disposizioni di cui al già citato D.L. n. 317/1987, convertito in L. n. 398/1987 i lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, sono obbligatoriamente iscritti alle seguenti forme di previdenza e assistenza sociale, con le modalità in vigore nel territorio nazionale:

- assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;
- assicurazione contro la tubercolosi;
- assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (per gli aspetti connessi con la gestione dei lavoratori in distacco si vedano la Circ. 2 agosto 2005, n. 39, la N. INAIL 4 agosto 2008, n. 6411 e Circ. Min. Lav. 10 gennaio 2008, n. 2);
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione di maternità.

I contributi dovuti per i regimi assicurativi previsti, sono calcolati su un valore della retribuzione che viene identificato come "*retribuzione convenzionale*". Tali valori sono fissati annualmente con Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e sono determinati con riferimento e comunque in misura non inferiore ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei (Per il 2014, il D.M. 23 dicembre 2013 – G.U. n. 2 del 3 gennaio 2014).

Le aziende interessate ad assumere o trasferire lavoratori italiani – o comunitari residenti in Italia

devono richiedere al Ministero del Lavoro la necessaria autorizzazione ex art. 1 del D.L. n. 317/1987 (convertito in L. n. 398/1987) esclusivamente con modalità telematica, utilizzando un apposito applicativo *on-line*, denominato "LIE" (Lista Italiani all'Estero), reperibile sul portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), previa registrazione al portale.

**Questo articolo fa parte della Guida IPSOA Quotidiano "Internazionalizzazione delle imprese: cogliere le opportunità"**

Leggi gli articoli già pubblicati:

- 1) Internazionalizzazione fattore di sviluppo e di miglioramento della competitività, di V. Iacovazzi
- 2) Internazionalizzazione come scegliere il mercato in cui entrare, di V. Iacovazzi
- 3) Internazionalizzazione quale approccio commerciale seguire, di V. Iacovazzi
- 4) Scambi commerciali internazionali come impostare i rapporti con la controparte, di V. Iacovazzi
- 5) Le principali tipologie contrattuali le diverse forme di distribuzione internazionale, di V. Iacovazzi
- 6) Crisi di liquidità come risolverle con il barter trading, di I. Genestrone
- 7) Internazionalizzazione e rischi le soluzioni assicurative per tutelare l'impresa, di G. Rocco
- 8) Subfornitura levoluzione del modello contrattuale favorisce l'internazionalizzazione, di V. Iacovazzi
- 9) Internazionalizzazione e licensing come utilizzare il contratto per penetrare in nuove aree geografiche, di I. Genestrone
- 10) Strumenti di pagamento nei rapporti di commercio internazionale quali utilizzare, di G. Rocco
- 11) Internazionalizzazione quale strategia finanziaria adottare, di G. Rocco
- 12) Implicazioni fiscali delle operazioni con letero adempimenti IVA, di S. Cinieri
- 13) La variabile fiscale per l'insediamento allestero, di C. Benigni
- 14) Contratti internazionali come affrontare le principali problematiche giuridiche, di V. Iacovazzi
- 15) Il progetto imprenditoriale allestero la scelta del mercato e del giusto partner, di V. Iacovazzi
- 16) Strumenti agevolativi per l'internazionalizzazione fondo Start up, di B. Pagamici
- 17) Nuovi insediamenti produttivi e personale inviato allestero, di P. Salazar
- 18) I principali contratti di cooperazione fra società la Joint venture, di V. Iacovazzi
- 19) Internazionalizzazione delle imprese la variabile dogana, di P. Massari
- 20) Finanziamenti per l'apertura di strutture commerciali all'estero, di B. Pagamici
- 21) Studi di fattibilità agevolati per imprese che investono allestero, di B. Pagamici
- 22) Di nuovo attivi i finanziamenti agevolati per la patrimonializzazione delle PMI esportatrici, di B. Pagamici
- 23) PMI attivo un nuovo strumento per finanziare operazioni di marketing sui mercati esteri, di B. Pagamici

Copyright © - Riproduzione riservata