

## Nuovi insediamenti produttivi e personale inviato all'estero

di Paola Salazar - Avvocato

Nella pianificazione delle operazioni straordinarie miranti a delocalizzare un'impresa e ad aprire all'estero nuovi insediamenti è possibile avvalersi sia di figure di consulenti sia, più comunemente, di lavoratori appositamente assunti con contratto di diritto italiano.

Nella pianificazione delle **operazioni straordinarie** miranti a delocalizzare un'impresa e ad aprire all'estero nuovi insediamenti produttivi, oppure uffici commerciali, è necessario valutare anche le possibili implicazioni derivanti dall'impiego non solo di **personale locale**, ma anche di **personale inviato dall'Italia**. Personale al quale di solito è affidato il compito di assicurare l'avvio della nuova entità giuridica e il suo successivo consolidamento.

Tali obiettivi possono essere realizzati avvalendosi sia di figure di consulenti sia, più comunemente, di lavoratori appositamente assunti con contratto di diritto italiano per eseguire, fin dall'inizio, la prestazione lavorativa all'estero, presso la nuova impresa.

Una volta che il rapporto di lavoro sia stato costituito in Italia, il successivo invio all'estero di tale personale può essere realizzato, dal punto di vista organizzativo, mediante il ricorso ai tradizionali strumenti di modifica temporanea del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, quali la **trasferta** o il **distacco** (art. 2 del D.Lgs. n. 72/2000 e art. 30 D.Lgs. n. 276/2003) oppure mediante l'istituto del **trasferimento**, disciplinato dall'art. 2103 c.c. il quale, in ambito internazionale, si connota, nella pratica, quale elemento caratterizzante, propriamente, delle assunzioni di personale effettuate con la previsione del contestuale trasferimento all'estero, caratterizzate spesso da un contratto di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. n. 368/2001), anche nel quadro della somministrazione di lavoro (art. 20 e segg. D.Lgs. n. 276/2003).

Solo tali istituti connotano quelle che vengono comunemente definite in tali casi "*missioni all'estero*". Si tratta, in definitiva, dell'invio presso la nuova realtà di impresa di personale dipendente proveniente dall'Italia, destinato quindi a coadiuvare la direzione dell'impresa nell'avvio della nuova realtà organizzativa, produttiva e commerciale.

---

Spesso, nella pratica, la gestione di molti aspetti connessi con le prime fasi di *start-up* di una nuova impresa può essere seguita ricorrendo anche a figure di consulenti assunti *in loco* ovvero anch'essi inviati direttamente dall'Italia.

L'ordinamento giuridico, tuttavia, tutela, con disciplina a *ad hoc*, soprattutto di natura previdenziale, solo la posizione di coloro che siano inquadrati con **rapporto di lavoro subordinato**. Infatti, il sistema di protezione specifica, di natura previdenziale, che il nostro ordinamento giuridico predispone per la tutela del lavoro italiano all'estero (regolato dalla normativa comunitaria e, per i paesi extracomunitari dal D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito con modificazioni in Legge 3 ottobre 1987, n. 398) non si estende alla posizione dei lavoratori autonomi e parasubordinati i quali, una volta scelto di applicare al rapporto contrattuale la legislazione italiana, potranno eventualmente mantenere in Italia il loro centro principale di imputazione delle obbligazioni nascenti dal contratto, anche di natura fiscale e previdenziale. Qualora si tratti di **consulenti inviati dall'Italia**, mentre in ambito comunitario vige il principio della libera circolazione (Direttiva 2004/38/Ce e Regolamento 5 aprile 2011, n. 492), per i Paesi extracomunitari sarà necessario verificare preliminarmente la procedura amministrativa locale diretta all'acquisizione dei visti di ingresso necessari per garantire al lavoratore autonomo e

parasubordinato adeguata mobilità e lo svolgimento delle attività necessarie ad assicurare l'avvio dell'impresa, ovvero l'apertura di nuovi uffici.

Lo strumento contrattuale che si presta in modo più adeguato ad assistere la direzione dell'impresa in questo delicato compito è quello del **contratto d'opera professionale** con soggetto titolare di partita IVA ai sensi degli art. 2222 e ss. c.c., oppure quello del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto disciplinato dagli artt. 61 e ss. D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Anzi, proprio con riferimento a quest'ultima tipologia di contratto, va detto che, tenendo conto delle novità scaturite dalla riforma del mercato del lavoro – L. 28 giugno 2012, n. 92 – e delle restrizioni che la riforma ha introdotto per il **contratto a progetto**, la scelta di tale tipologia contrattuale nella fase preliminare dell'attività di analisi e di progettazione di nuova impresa o nuove filiali all'estero è probabilmente quella che meglio soddisfa le esigenze di temporaneità della missione in vista di un successivo consolidamento dell'organico con personale locale.

Sul versante, invece, del lavoro subordinato, le tipologie contrattuali che potrebbero essere coinvolte oltre al tradizionale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con **distacco internazionale** del personale coinvolto, sono quelle del contratto a tempo determinato e della somministrazione di lavoro che, soprattutto con riguardo alle attività transnazionali riceve tra l'altro specifica tutela dal punto di vista economico e normativo dalla Direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e dal suo decreto attuativo (D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 72).

Man mano che andranno consolidandosi gli assetti organizzativi della nuova realtà d'impresa, le figure dei consulenti che accompagnano di solito le fasi preliminari di una *start up*, potranno essere affiancate dal *management* in distacco dall'Italia, dal personale assunto in Italia esclusivamente per essere inviato all'estero presso la nuova sede, e quindi, dal personale che verrà assunto direttamente *in loco*.

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

**Leggi gli articoli già pubblicati:**

- 1) [Contratti internazionali come affrontare le principali problematiche giuridiche, di V. Iacovazzi](#)
- 2) [Subfornitura evoluzione del modello contrattuale favorisce l'internazionalizzazione, di V. Iacovazzi](#)
- 3) [Internazionalizzazione fattore di sviluppo e di miglioramento della competitività, di V. Iacovazzi](#)
- 4) [Internazionalizzazione come scegliere il mercato in cui entrare, di V. Iacovazzi](#)
- 5) [Internazionalizzazione quale approccio commerciale seguire, di V. Iacovazzi](#)
- 6) [Scambi commerciali internazionali come impostare i rapporti con la controparte, di V. Iacovazzi](#)
- 7) [Le principali tipologie contrattuali le diverse forme di distribuzione internazionale, di V. Iacovazzi](#)
- 8) [Crisi di liquidità come risolverle con il barter trading, di I. Genestrone](#)
- 9) [Internazionalizzazione e rischi le soluzioni assicurative per tutelare l'impresa, di G. Rocco](#)

Copyright © - Riproduzione riservata