incroci transnazionali

Niente Cig per il lavoratore distaccato dall'estero

Possibile invece per l'italiano impiegato oltreconfine se l'attività è ferma

In base al decreto 19, comma 8, del Dl cura Italia, per accedere alla cassa integrazione i lavoratori devono risultare alle dipendenze delle imprese richiedenti la prestazione al 23 febbraio 2020. Nel caso di aziende (soprattutto in quelle che appartengono a gruppi) che accedono alla Cig e utilizzano personale distaccato da altre imprese, si pone il dubbio riguardante la possibilità di estendere le integrazioni salariali ai lavoratori distaccati.

Il tenore letterale delle disposizioni richiamate sembrerebbe far propendere per una risposta negativa, nel senso di consentire l'accesso a tale ammortizzatore solo a quei lavoratori che risultino formalmente assunti dall'impresa richiedente.

Tale lettura è peraltro conforme ai chiarimenti forniti dall'Inps con il messaggio 3777/2019, secondo cui «l'integrazione salariale viene concessa in favore dei lavoratori che prestano servizio presso l'unità produttiva per la quale viene chiesta l'integrazione stessa. Pertanto...per tutta la durata del distacco, non può essere ricompreso tra i beneficiari dell'integrazione salariale».

Ad analoghe conclusioni si giunge nel caso di lavoratore distaccato presso un'azienda che ha richiesto il trattamento di integrazione salariale: in linea con la circolare Inps 41/2006, infatti, si conferma la non spettanza delle prestazioni, rimanendo, i distaccati, dipendenti dell'azienda di origine.

I principi enunciati dall'Inps con il messaggio 3777, qualora applicabili alle ipotesi riguardanti aziende italiane che hanno in organico dipendenti distaccati da imprese estere, dovrebbero precludere a tali lavoratori l'accesso alla Cig, mentre potrebbero accedervi i dipendenti distaccati all'estero da imprese italiane (qualora la sospensione delle attività dovesse riguardare anche la società distaccataria).

Il quadro interpretativo sopra richiamato, impostato secondo una prospettiva domestica, potrebbe complicarsi (e per questo sarebbe auspicabile un chiarimento al riguardo) se dovesse tenere in considerazione anche le possibili interazioni connesse con l'esistenza, o meno, di accordi di sicurezza sociale siglati dall'Italia con altri Stati e con le disposizioni del Dlgs 136/2016 riguardanti la parità di trattamento dei distaccati dall'estero nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale.

quotidianolavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Marco Strafile