

# Trasparenza, obblighi differenziati per le imprese multinazionali

## Adempimenti

A chi è inviato in missione all'estero vanno date indicazioni specifiche

Ai lavoratori assunti in un altro Stato non si applica la normativa italiana

Pagina a cura di

**Giulia Bifano**  
**Massimiliano Biolchini**

A pochi mesi dall'entrata in vigore del Dlgs 104/2022 – il cosiddetto decreto Trasparenza – i nuovi obblighi informativi continuano a impegnare le imprese, travolte in pieno agosto dalla necessità di adeguare la propria documentazione contrattuale a disposizioni per molti aspetti tutt'altro che chiare, nonostante gli sforzi interpretativi dell'Ispettorato del Lavoro prima e del ministero del Lavoro poi.

Complice la necessità di assicurare in tempi strettissimi che agli assunti dal 13 agosto fosse fornita una adeguata informativa sui numerosi elementi oggetto del decreto, l'attenzione si è fino ad oggi concentrata per lo più sui contenuti dei contratti di lavoro e dei loro allegati.

La portata del decreto Trasparenza, però, va ben oltre il momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, comportando obblighi inerenti il suo intero svolgimento.

Infatti, nel modificare l'articolo 3 del Dlgs 152/1997 il provvedimento chiarisce innanzitutto come sia do-

vere dell'impresa datrice di lavoro o committente quello di comunicare per iscritto al lavoratore ogni variazione agli elementi oggetto di informativa obbligatoria, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative, regolamentari o della contrattazione collettiva, entro almeno il primo giorno di decorrenza di tali variazioni.

Non è tutto, poiché il nuovo decreto prende in considerazione anche eventi specifici, al ricorrere dei quali sorgono ulteriori e diversi obblighi in capo al datore di lavoro.

Tra questi, è particolarmente rilevante, soprattutto per le imprese di matrice multinazionale, il caso dell'invio all'estero dei propri dipendenti, disciplinato dall'articolo 2 del Dlgs 152/1997, come modificato dal decreto Trasparenza.

### Distacchi e missioni

Stando alla nuova disciplina, i datori di lavoro che distacchino un proprio dipendente al di fuori dell'Italia nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi (si pensi ad esempio alla esecuzione di contratti di appalto o in generale allo svolgimento di attività in favore di società appartenenti allo stesso gruppo della datrice di lavoro) saranno tenuti a informare lo stesso dipendente, per iscritto e prima della partenza, non solo di ogni variazione agli elementi oggetto di informativa obbligatoria al momento dell'assunzione, ma anche su:

- il Paese o i Paesi di destinazione e le disposizioni in materia di retribuzione vigenti negli stessi;
- la durata del distacco;
- la valuta in cui sarà corrisposta la retribuzione;

### LE SITUAZIONI POSSIBILI

LAVORATORE ASSUNTO ALL'ESTERO DA SOCIETÀ ITALIANA

**Non si applicano le norme italiane.** Va verificata l'esistenza di obblighi di trasparenza nel Paese in cui il dipendente è assunto.

LAVORATORE ASSUNTO IN ITALIA DA SOCIETÀ ESTERA

**Si applicano gli obblighi del Dlgs trasparenza.** Il rapporto è regolato dalle legge italiana

LAVORATORE ASSUNTO IN ITALIA E INVIATO IN MISSIONE ALL'ESTERO PER PIÙ DI 4 SETTIMANE O DISTACCATO

**L'azienda dovrà informare il lavoratore,** prima della partenza, di ogni variazione negli elementi oggetto di obbligo informativo, e degli ulteriori elementi previsti dal Dlgs 104/2022 per il caso di invio all'estero dei lavoratori.

LAVORATORE ASSUNTO ALL'ESTERO E DISTACCATO IN ITALIA

**La normativa non è chiara.** È ragionevole ritenere che gli obblighi di trasparenza sussistano in relazione agli elementi del rapporto soggetti alla regolamentazione del Paese ospitante in base alla normativa nazionale ed europea sul distacco (ferie, retribuzione, congedi).

- le eventuali ulteriori prestazioni in denaro o in natura che l'impresa riconoscerà, incluse le indennità dovute;
- le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Obblighi analoghi, per quanto di minore entità in ragione delle diverse implicazioni, sussistono anche nel caso in cui il lavoratore non sia distaccato, ma inviato in missione all'estero per un periodo superiore a quattro settimane consecutive.

### Imprese italiane ed estere

Come emerge chiaramente dal testo del decreto, si tratta di norme certamente applicabili alle imprese italiane in relazione ai rapporti di lavoro instaurati nel nostro Paese. Al contrario, nel caso di società italiana che assuma direttamente un dipendente in un altro Stato sarà necessario verificare la normativa vigente in quello Stato, non essendo la disciplina italiana in materia di trasparenza direttamente applicabile a un simile rapporto di lavoro.

Diverso è invece il caso, opposto, dell'impresa straniera che instauri un rapporto di lavoro in Italia: in questa ipotesi, al pari delle altre disposizioni nazionali, anche quelle in materia di trasparenza troveranno applicazione.

È meno chiaro invece, e sinora lasciato al di fuori dei chiarimenti forniti dalle autorità, quale sia il regime applicabile alle imprese straniere che distaccano i propri dipendenti assunti all'estero nel nostro Paese (si veda l'altro articolo in pagina).