

Distacchi transnazionali, semplificata la conservazione dei documenti

Adempimenti

Per l'Ispettorato è sufficiente l'esibizione a richiesta Referente anche non in Italia

Antonella Iacopini

L'impresa estera che distacca in Italia i lavoratori assolve all'obbligo di conservazione della documentazione di lavoro con la semplice esibizione della stessa agli organi di vigilanza che ne facciano richiesta, senza che vi sia la necessità di conservarla in loco per tutto il periodo di distacco.

Inoltre, il soggetto referente designato dall'impresa distaccante per le interlocuzioni con le competenti autorità italiane non deve necessariamente essere fisicamente presente in

Italia. Sarà, infatti, sufficiente la sua domiciliazione nel territorio nazionale con l'indicazione dei recapiti cui far riferimento per interlocuzioni ed eventuali notificazioni di atti.

Queste le indicazioni fornite dall'Ispettorato nazionale del lavoro con nota 2401/2023 di ieri, al fine di semplificare gli oneri amministrativi a carico dei prestatori di servizio che intendono distaccare il proprio personale nel territorio di Paesi Ue diversi da quello di stabilimento.

La disciplina sul distacco transnazionale è contenuta nel Dlgs 136/2016, emanato in attuazione della Direttiva 2014/67/Ue, la quale, all'articolo 10, prevede per i prestatori di servizi stranieri che distaccano i lavoratori in Italia, oltre all'obbligo di comunicare preventivamente il distacco (comma 1) tramite il modello Uni_Distacco_Ue, due ulteriori oneri amministrativi (comma 3).

In particolare, l'impresa distac-

cante, durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, deve conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del Dlgs 152/1997, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile. Il distaccante deve, altresì, designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti.

Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ntpluslavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo