

## QUESITO

Un'azienda straniera che vuole operare in Italia: ci sono delle linee guida?

Se il Datore Lavoro è rspp, con formazione ma specifica in Romania... deve essere rifatta in Italia?

Idem per le visite mediche dei lavoratori, già fatte in Romania. Vanno convalidate con una nomina sul territorio italiano?

Il DVR sicuramente va redatto in merito al DLGS 81/08

Grazie per il riscontro

## RISPOSTA dott. Lodi

Per le aziende che intendono operare in Italia è doveroso effettuare una preliminare distinzione:

- A) aziende estere che inviano lavoratori in Italia senza prendervi sede;
- B) aziende estere con una stabile organizzazione in Italia o almeno con sede/filiale ai soli fini fiscali (e previdenziali/assicurativi).

Nel primo caso, si applica la normativa sul distacco transnazionale (D.Lgs. 136/2016 come modificato dal D.Lgs. 122/2020; Reg. UE n. 883/2004), che permette un meccanismo di **comparazione** ed **equivalenza** tra normativa nazionale ed europea (diritto comparato), anche se spesso da parte delle autorità preposte si tende a prediligere (o addirittura impropriamente a pretendere) l'applicazione della normativa nazionale, nonostante siano in vigore sistemi di equivalenza legittimi e che prevedono, peraltro, la possibilità di opzione contrattuale (artt. 11-12 del Reg. cit.).

Resta salva la garanzia di diritti e la responsabilità penale secondo quanto previsto dal nostro ordinamento, sovente con dubbi applicativi che fanno propendere, ad ogni modo, per l'applicazione della normativa nazionale del paese ospitante, evitando, in tal senso, contenziosi con gli organi di vigilanza che potrebbero trovare difficoltà nel riscontro puntuale di rispondenza (1).

Nel secondo caso, invece, *proprio quello che pare di specie per il quesito* - ma bisognerebbe formulare meglio la domanda - la questione si semplifica: **l'azienda straniera che decide di "operare" in Italia prenderà stabile organizzazione in Italia**, presumibilmente con assunzione di personale direttamente nel nostro paese e quindi **con la conseguenza di dover applicare la normativa italiana**.

Si inserisce qui la disciplina del D.Lgs. 81/08 per la sicurezza sul lavoro: l'azienda dovrà designare un RSPP ed elaborare il DVR, eseguire la formazione e l'addestramento (fatto salvo il diritto di valutare il pacchetto di conoscenze acquisito dal soggetto nella situazione di provenienza) (2), nonché inviare il lavoratore a visita presso il Medico competente all'uopo nominato, qualora vi siano rischi che impongano sorveglianza sanitaria (ovviamente con protocollo sanitario specifico per le attività svolte nella sede operativa di riferimento), oltre che ottemperare ad ogni altro adempimento imposto dal D.Lgs. 81/08 e dai criteri di prudenza, prevenzione e protezione rinvenibili nella normativa antinfortunistica in senso lato e nell'art. 2087 cod. civ.

Orbene, sul versante della formazione potrebbe in teoria avere senso applicare il criterio di equivalenza presente nel diritto comunitario, ma data la responsabilità penale (soprattutto in caso di infortunio) e considerando la difficoltà accertativa che avrebbero gli organi di vigilanza, non sarebbe saggio seguire questo percorso ed **il consiglio è quello di proseguire nell'applicazione rigorosa della normativa nazionale** (3).

Lungi dall'entrare nel merito dell'interazione del diritto del lavoro con il diritto comunitario del lavoro, il diritto previdenziale e il diritto tributario, si consideri in buona sintesi, in ottica di semplificazione e per ricapitolare, che:

**A) Per l'azienda stabilita all'estero che intende inviare lavoratori in Italia, vige il distacco transnazionale** con possibilità di salvaguardare alcuni adempimenti eseguiti secondo la disciplina del paese di origine, ma si consiglia di allinearsi quanto più possibile alla normativa italiana onde evitare problemi di svariato tipo (compresa la gestione delle ispezioni) o quantomeno di certificarne ovvero attestarne in modo professionale e motivato ogni scelta; ci troviamo infatti di fronte a regole complesse, con burocrazia particolare (4).

**B) Per l'azienda estera che stabilisce una sede o succursale in Italia, vige in toto la normativa nazionale (italiana)**, salvo qualche eccezione basata sul principio di equivalenza nel diritto comparato che, tuttavia, complicherebbe ancora di più la gestione rispetto ad una applicazione nazionale pedissequa; scelta, quest'ultima, che appare più semplice e da favorire - *secondo parere di chi scrive* - perché sostanzialmente identica alla situazione delle aziende italiane. Analogamente sarà trattata l'ipotesi di eventuale svolgimento di attività in Italia senza stabile organizzazione, ma con filiale/sede aperta in Italia ai soli fini fiscali (e previdenziali/assicurativi), con assunzioni gestite in loco e quindi con applicazione ordinaria e completa del diritto del lavoro e del D.Lgs. 81/08 in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

(1) Si pensi all'esigenza di traduzioni giurate per quegli adempimenti salvaguardabili ma da dover poi dimostrare in lingua italiana.

(2) Ricordiamo che l'art. 37 ha una portata maggiore degli accordi Stato-regioni ma per uniformità operativa e di controllo conviene ottenere attestazioni come indicate negli accordi, salvo poter dimostrare in modo inequivocabile il possesso di conoscenze ottenute in altri percorsi.

(3) Con riguardo sia alla formazione dei lavoratori, evitando traduzioni giurate, sia alla formazione del Datore di lavoro che intenda esercitare le funzioni di SPP, i quali potrebbero avere un bagaglio di conoscenze analogo ma non identico a quello prescritto dalla legislazione italiana: il D.Lgs. 81/08 ha fornito indicazioni minime rimandando agli accordi della Conferenza Stato-Regioni per i dettagli operativi, ferma restando la sanzionabilità circoscritta al precetto legislativo e non a quelli specificati da tali accordi onde prevenirne l'incostituzionalità.

(4) Esempio: modulo PD DA1 per la copertura INAIL, secondo i regolamenti europei n. 883/2004 e nn. 987-988/2009.

**Dott. Luca Lodi**

<https://www.aias-sicurezza.it/dott-luca-lodi>

#### **RISPOSTA Avv. Marco Roberto Piana**

Buongiorno, con riferimento al quesito posto alla mia attenzione, riguardante gli adempimenti richiesti alla impresa straniera che opera sul territorio nazionale mediante distacco di dipendenti, posso fornire le seguenti indicazioni, premettendo che il quesito non chiarisce se il caso prospettato riguardi un'azienda estera che istituisca anche una stabile organizzazione in Italia ovvero un'azienda estera che si limiti a distaccare lavoratori destinati ad operare su territorio italiano. Poiché sembra probabile che il quesito riguardi la seconda delle due configurazioni, le seguenti considerazioni riguardano solo tale caso.

In materia un utile riferimento è costituito dal vademecum del Ministero del Lavoro del novembre 2010, che fornisce una completa descrizione della fattispecie, con specifico riguardo al distacco di lavoratori dalla Romania.

Per sommi capi, avendo l'impresa straniera sede in paese UE, il nostro ordinamento ritiene bastevole, ai fini previdenziali ed assicurativi, che il lavoratore risulti in regola con la normativa prevista nel paese di origine. A tal fine il datore di lavoro dovrà presentare un apposito modulo (Modello "A1") alle autorità del paese di provenienza, che dovrà essere tradotto in lingua italiana con asseverazione, certificando in tal modo la regolarità della posizione del lavoratore in base alla normativa vigente nello stato straniero. A tale documentazione dovrà essere aggiunto il certificato di iscrizione all'equivalente della CCIA del paese ove ha sede l'impresa distaccante, documento

anch'esso da fornire in lingua italiana. In difetto gli obblighi contributivi ed assicurativi dovranno essere assolti in Italia (ciò anche nel caso in cui venga superato il periodo massimo di distacco consentito, pari a mesi ventiquattro).

Con riferimento all'aspetto della tutela di salute e sicurezza sul lavoro, dovrà trovare applicazione la disciplina italiana (D.Lgs. 81/08), mentre per quanto concerne la certificazione medica relativa al lavoratore si ritiene ammissibile la possibilità di fornire i referti delle visite mediche redatte dal medico del paese di stabilimento dell'impresa, ovviamente tradotte nelle forme di cui sopra. Per quanto concerne la figura del RSPP, pur non avendo reperito indicazioni espresse in materia, lo scrivente ritiene che, visto il richiamo generale alla disciplina nazionale in materia, detta figura dovrà essere nominata facendo riferimento ai requisiti previsti dalla legge italiana; una soluzione può essere quella di ricorrere ad un soggetto terzo già in possesso dei requisiti previsti dalla legge in capo alla figura.

**Avv. Marco Roberto Piana**

<https://www.aias-sicurezza.it/avv-marco-roberto-piana>