

# Permanenza all'estero del lavoratore distaccato da valutare

L'eventuale decisione di far rientrare in Italia il lavoratore presuppone l'accordo di cessazione del distacco

/ **Marcello ASCENZI**

Il datore di lavoro nella gestione del personale espatriato deve rispettare le norme introdotte per fronteggiare il **COVID-19**, prestando particolare attenzione a quelle che impattano due caratteri peculiari della mobilità internazionale, quali la limitazione agli spostamenti e la modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, soggetta a sospensione o subordinata a protocolli di sicurezza, considerando, tra l'altro, che le regole da osservare non sono solo quelle del Paese di origine ma anche quelle del Paese di destinazione; ciò rende ancor più articolata la **gestione del personale all'estero** per sua natura non semplice.

Qualora non sia possibile proseguire l'attività all'estero, anche da remoto in modalità "agile", il datore di lavoro dovrà valutare se il periodo di interruzione giustifichi la permanenza all'estero del dipendente o meno, organizzando in questo ultimo caso il rientro nel Paese di origine nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza che, per l'Italia, richiedono l'autocertificazione dei motivi del viaggio, il non utilizzo di mezzi pubblici nel territorio nazionale e l'osservazione di un periodo di **quarantena**. Il rientro presuppone la sottoscrizione di un accordo per la cessazione del distacco, l'effettuazione delle comunicazioni previste per l'interruzione, nonché l'eventuale ripristino delle trattenute fiscali sul reddito di lavoro dipendente prestato nel Paese di origine.

Nel caso invece si ritenga che il periodo di interruzione dell'attività lavorativa sia limitato, il datore di lavoro potrebbe valutare la permanenza all'estero del dipendente, concordando un periodo di ferie e ricorrendo alle integrazioni salariali previste dal DL 18/2020 la cui applicabilità ai lavoratori in assegnazione è ammessa nel caso di **distacco parziale**, come chiarito dall'INPS con il messaggio 3777/2019, per i periodi in cui viene svolta l'ordinaria attività lavorativa presso l'unità operativa del datore di lavoro che ha richiesto l'accesso all'integrazione salariale, restando esclusi, viceversa, i periodi in cui il lavoratore è in distacco presso altra azienda. Per i lavoratori in trasferta, l'accesso alla **integrazione salariale** è ammessa, anche se il soggetto si trova temporaneamente all'estero ed è impossibilitato a prestare l'attività lavorativa. L'eccezionale ed involontaria permanenza in assegnazione oltre il

periodo inizialmente previsto non dovrebbe creare problemi di immigrazione; l'Italia con l'art. 103, comma 1, del citato DL, novando la previgente disciplina introdotta con il DL 9/2020, ha di fatto previsto che i permessi in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile conservano la loro **validità fino al 15 giugno** e normative simili sono state introdotte da altri Stati, quindi il datore di lavoro è tenuto a verificare se l'eventuale permanenza del personale fuori dai confini nazionali dopo la scadenza del permesso è tollerata e a quali condizioni. Venendo agli aspetti previdenziali, in attesa di specifici chiarimenti, l'orientamento dovrebbe essere quello che si ricava dalla Comunicazione della Commissione Europea del 30 marzo 2020 C102I/12, in base alla quale, nelle situazioni che potrebbero comportare una modifica dello Stato membro di assicurazione del lavoratore, gli Stati dovrebbero avvalersi dell'eccezione di cui all'art. 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 al fine di mantenere inalterata la copertura previdenziale del lavoratore interessato, verificando la necessità di presentare apposite domande agli enti previdenziali coinvolti. Tale principio dovrebbe valere anche in caso di accordi bilaterali con altri Stati, non essendo ragionevole attendersi che l'impossibilità di ritornare nel Paese di origine o la necessità di sospendere temporaneamente l'attività lavorativa per poi riprenderla comportino un cambiamento della legislazione previdenziale applicabile. Infine per quanto attiene agli aspetti fiscali, l'analisi dell'OCSE del 3 aprile 2020, mettendo in luce l'eccezionalità della situazione, promuove una **interpretazione** dei Trattati che eviti conseguenze fiscali che non si sarebbero realizzate nel caso il personale avesse potuto spostarsi liberamente. Il dialogo tra Stati che l'OCSE vuole favorire dovrebbe far convergere ad una tale impostazione, ma resta comunque necessario un attento monitoraggio della normativa domestica, internazionale e della relativa prassi.

Nel caso l'attività lavorativa possa proseguire, il datore di lavoro dovrà fornire **istruzioni e dispositivi** volti a garantire la sicurezza nel Paese di destinazione e monitorare eventuali necessità di assistenza sanitaria. Anche in questo caso valgono le considerazioni fiscali, previdenziali e di immigrazione illustrate in precedenza.