



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Che cosa è il distacco transfrontaliero?

Secondo il diritto austriaco si parla di “distacco transfrontaliero” allorquando un imprenditore -in qualità di datore di lavoro- impiega **per un determinato arco temporale** taluni propri dipendenti presso **un luogo di lavoro all'estero diverso** da quello proprio del datore di lavoro, al fine di adempiere ad obbligazioni contrattuali, che solitamente derivano da un contratto di appalto.

In ragione di ciò, durante la permanenza del dipendente all'estero, quest'ultimo **resta vincolato al contratto di lavoro subordinato stipulato con il datore di lavoro.**



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

La base normativa

- In Austria la materia è stata di recente novellata tramite l'emanazione della **Legge contro il dumping salariale e sociale (Lohn- und Sozialbekämpfungsgesetz) che è entrata in vigore a gennaio 2017.** Tale Legge norma, fra l'altro, il distacco transfrontaliero di dipendenti provenienti dai Paesi dell'Unione Europea, dallo Spazio Economico Europeo e dalla Svizzera.
- Tale norma è la trasposizione in diritto nazionale della **Direttiva 2014/67 UE.**



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Le norme giuslavoristiche applicabili

- Secondo il diritto austriaco, in linea di principio ai dipendenti distaccati si applica **il diritto del lavoro del Paese d'origine**, a meno che il diritto del lavoro austriaco non sia più vantaggioso per il dipendente.
- In particolare, i dipendenti distaccati:
 - hanno diritto ad avere uno **stipendio minimo** che corrisponda al livello equivalente previsto dai Contratti Collettivi austriaci;
 - durante il periodo del distacco, devono essere rispettate le norme sul **numero massimo di ore lavorative** previsto dalla Legge austriaca e sulle **pause minime** che i dipendenti devono potere fare.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Le norme giuslavoristiche applicabili

- il dipendente distaccato ha diritto –proporzionalmente al periodo del distacco- **al numero di giorni di vacanza previsto dal diritto austriaco**, a meno che il diritto del lavoro del proprio Paese d'origine non preveda un periodo di vacanza più lungo rispetto al diritto austriaco.
- per il periodo in cui dura il distacco, devono essere rispettate le disposizioni austriache in materia di **tutela dei bambini, dei minori, delle donne incinte, delle madri oltre alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.**



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Comunicazione preventiva

- I datori di lavoro che intendono distaccare uno o più dipendenti in Austria, devono procedere ad effettuare una preventiva comunicazione alla Centrale di Coordinamento del Ministero delle Finanze. A tale proposito deve essere utilizzato l'apposito formulario che si può scaricare dal sito del menzionato Ministero:
- <https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a>.

Contenuto (sunto) della comunicazione



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

- Denominazione, indirizzo, licenza oppure oggetto societario del datore di lavoro e partiva iva dello stesso;
- Dati di colui che rappresenta il datore di lavoro nei confronti dei Terzi;
- Dati di colui che rappresenta in loco il datore di lavoro (per i trasportatori è possibile inserire i dati del conducente);
- Denominazione ed indirizzo del soggetto che ha conferito l'incarico da svolgere in Austria;
- Nome e cognome, indirizzo, data di nascita, numero di tessera sanitaria e nazionalità dei singoli dipendenti distaccati;
- Durata del distacco, con specifica di quando inizia e quando se ne prevede la fine in relazione ai singoli dipendenti distaccati; orario di lavoro giornaliero ordinario dei singoli dipendenti distaccati;
- Ammontare dello stipendio spettante ai singoli dipendenti distaccati e data di inizio del rapporto di lavoro subordinato presso il datore di lavoro;
- Indirizzo esatto di dove verranno svolte le prestazioni lavorative in Austria;
- Tipologia dell'attività lavorativa che deve svolgere ogni singolo dipendente distaccato.

Unica comunicazione per incarico da parte di più imprese



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

- Se il distacco di uno o più dipendenti è funzionale all'adempimento di obbligazioni contrattuali assunte con **più imprese austriache con sede in luoghi vicini** e se **l'arco temporale** in cui devono essere svolte le prestazioni **è in tutti i casi collegato**, è possibile effettuare un'unica comunicazione alla Centrale di Coordinamento del Ministero delle Finanze (notifica collettiva).
- Se uno o più dipendenti devono essere inviati a prestare lavoro nell'altro Paese **più volte nell'arco di massimo 3 mesi** (notifica quadro).



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Documentazione necessaria

Il datore di lavoro deve tenere copia cartacea ovvero in formato elettronico dei seguenti documenti **presso il luogo di lavoro in cui prestano servizio i dipendenti distaccati:**

- Formulario A1 relativo ad ogni dipendente distaccato;
- Comunicazione alla Centrale di Coordinamento del Ministero delle Finanze;
- Contratto di lavoro relativo ai dipendenti distaccati in lingua tedesca od inglese;
- Busta paga dei dipendenti distaccati e documento che provi il pagamento degli stipendi tradotti in lingua tedesca;
- Documento in tedesco che attesti giornalmente l'orario in cui i dipendenti distaccati hanno lavorato;
- Documenti che provino l'inquadramento dei dipendenti distaccati secondo il Contratto Collettivo applicabile.

Luogo presso cui deve essere tenuta la documentazione

- Luogo presso cui viene prestato lavoro dai dipendenti distaccati;
- Presso colui che rappresenta in loco il datore di lavoro;
- Presso un professionista (Avvocato, Commercialista, Notaio);
- Presso la società figlia austriaca/filiale austriaca/società capogruppo austriaca.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Documentazione necessaria

- Per i dipendenti che lavorano nell'ambito dei trasporti, tali documenti devono essere resi disponibili all'interno del mezzo di trasporto prima di entrare nel territorio austriaco.
- Nel caso, invece, in cui il datore di lavoro abbia provveduto alla nomina di una persona da lui incaricata di rappresentarlo, i documenti devono essere tenuti da tale persona.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Esenzioni

Sono previste normativamente determinate attività che, pur se svolte nell'ambito del distacco, non sono soggette agli obblighi precedentemente esaminati:

- partecipazione a corsi di **formazione internazionale** presso Università o Scuole Superiori;
- attività di **dipendente mobile o di membro di un equipaggio navale** nell'ambito del trasporto di merci e persone, se le prestazioni lavorative consistono esclusivamente **nel transito**;
- attività di dipendente distaccato che presta lavoro presso un'impresa ovvero un gruppo di imprese che lavorano a livello internazionale, **se lo stipendio lordo mensile del dipendente distaccato ammonta a minimo € 6.225,00** (valore di riferimento per l'anno 2017);
- **attività di dipendente distaccato con particolari specializzazioni tecniche all'interno di un gruppo di imprese per un periodo che non supera i due mesi ogni anno**; tale distacco, per essere esonerato dall'applicazione delle norme contro il dumping salariale e sociale, deve avere come scopo la ricerca e sviluppo, il controlling o la partecipazione a progetti di pianificazione che riguardano più Paesi.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Esenzioni parziali

Attività a cui vengono applicate solo in parte le norme contro il dumping salariale e sociale:

- non si applicano le norme sugli **stipendi minimi** ai dipendenti distaccati che debbano svolgere in Austria attività di montaggio, messa in funzione, riparazione e manutenzione di impianti prodotti dal datore di lavoro ovvero da altra impresa inserita nel Gruppo di imprese del datore di lavoro, se i dipendenti distaccati non prestano attività in Austria **per più di 3 mesi di calendario**;
- non si applicano, invece, le norme **sulle ferie** se tali dipendenti distaccati non prestano attività in Austria **per più di 8 giorni**.

Esenzioni parziali

- Nei casi in cui la fattispecie viene parzialmente esentata dall'applicazione delle norme sul durning salariale, il datore di lavoro che distacca dipendenti deve comunque procedere ad effettuare l'apposita comunicazione alla Centrale di Coordinamento del Ministero delle Finanze.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Responsabilità solidale

La Legge contro il dumping salariale e sociale prevede una **responsabilità solidale** dell'impresa austriaca che ha commissionato i lavori per il pagamento degli stipendi dei dipendenti distaccati dell'impresa straniera nei seguenti casi:

- nel caso in cui il datore di lavoro provenga **da un Paese Terzo** (che non appartenga all'UE, allo Spazio Economico Europeo od alla Svizzera) e l'incaricante agisca quale imprenditore;
- nel caso in cui oggetto del contratto di appalto/subappalto siano **prestazioni edilizie**, sempre che fra l'impresa straniera e quella che ha conferito gli incarichi da svolgere in Austria ci sia un **rapporto contrattuale diretto**;



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Responsabilità solidale nell'ambito di

- Nel caso di prestazioni edilizie, **il primo soggetto dell'eventuale catena di sub-incarichi** risponde per il mancato pagamento del corrispettivo minimo previsto dalla Legge austriaca relativo ai dipendenti di imprese sub-incaricate solo se, prima di conferire l'incarico, sapeva od avrebbe dovuto sapere che il datore di lavoro dei dipendenti distaccati non pagava agli stessi gli stipendi e non ha contrastato il conferimento dell'incarico a tale datore di lavoro.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Responsabilità solidale nell'ambito del

- Il dipendente può agire nei confronti dell'impresa austriaca se, **entro 8 settimane** dall'esigibilità dello stipendio, ha comunicato il mancato percepimento dello stesso alla BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse);
- Il dipendente, in caso di mancato pagamento anche da parte dell'impresa che ha conferito l'incarico, deve presentare l'atto di citazione contro la stessa **entro 9 mesi** dal giorno di esigibilità dello stipendio.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Responsabilità solidale

- Nel caso in cui l'incarico di subappalto venga conferito all'impresa straniera in relazione a prestazioni affidate **a seguito di partecipazione a gare di appalti pubblici** se:
 - l'incaricante ha un rapporto contrattuale diretto con il datore di lavoro che ha effettuato il distacco;
 - il sub-incarico è stato conferito in violazione anche parziale di quanto previsto dalle condizioni di appalto;
 - anche se l'incaricante non è stato diretto aggiudicatario dell'appalto pubblico.

Sanzioni

Nel caso in cui il datore di lavoro:

- ometta di effettuare la comunicazione alla Centrale di Coordinamento del Ministero delle Finanze; o
- effettui una dichiarazione solo parziale; o
- non la effettui nei termini indicati dalla Legge; o
- effettui dolosamente una dichiarazione non veritiera; o
- non comunichi alla Centrale di Coordinamento del Ministero delle Finanze eventuali modifiche della comunicazione iniziale; o
- non metta a disposizione delle Autorità i documenti previsti dalla Legge;

il datore di lavoro commette un illecito amministrativo e può essere condannato ad una multa che va da € 1.000,00 ad € 10.000,00 ed, in caso di recidiva, da € 2.000,00 a € 20.000,00 per ogni dipendente distaccato.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH

Studio Legale



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Sanzioni

- Nel caso in cui il datore di lavoro non paghi ai dipendenti distaccati uno stipendio minimo pari a quello previsto in applicazione della Legge austriaca, è prevista la comminazione di una pena pecuniaria che va **da € 1.000,00 ed € 10.000,00 per ogni dipendente se lo stipendio più basso viene pagato a non più di 3 dipendenti.**
- Nel caso in cui il numero di dipendenti che ricevono il pagamento dello stipendio più basso sia **superiore a 3, la pena pecuniaria che viene comminata va da € 2.000,00 ad € 20.000,00 per ogni dipendente.** Importi più alti sono previsti in caso di recidiva.

Sanzioni



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

- Nel caso in cui il datore di lavoro non provveda ad effettuare la comunicazione preventiva alla Centrale di Coordinamento ovvero ove i documenti previsti dalla Legge non vengano messi a disposizione delle Autorità, possono essere comminate sanzioni che, in caso di recidiva, possono portare al divieto di prestazione di attività in Austria.



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

Le licenze regolamentate

- Gli imprenditori che intendono distaccare dipendenti in Austria ed ivi vogliono svolgere prestazioni che per il diritto austriaco sono sottoposte a licenza regolamentata sono tenuti ad inoltrare al Ministero dell'Economia una comunicazione relativa all'esercizio di prestazioni regolamentate transnazionali.
- Per tale comunicazione è necessario utilizzare un formulario online, scaricabile sul sito:
<https://www.bmwf.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/Muster%20-%20Formular%20juristische%20Person.pdf>.
Questa comunicazione deve essere rinnovata ogni anno.

La licenza regolamentata

L'elenco delle attività regolamentate è consultabile al seguente sito:

[http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_999_10.a/1439443003704/fragen/gibt-es-fuer-bestimmte-grenzueberschreitende-arbeitseinsaetze-ausnahmen-von-den-verpflichtungen-die-auf-dieser-website-beschrieben-sind\).](http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_999_10.a/1439443003704/fragen/gibt-es-fuer-bestimmte-grenzueberschreitende-arbeitseinsaetze-ausnahmen-von-den-verpflichtungen-die-auf-dieser-website-beschrieben-sind).)



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale

La licenza regolamentata

Nel caso di prestazioni regolamentate, l'imprenditore che distacca i propri dipendenti deve presentare la prova di avere tutti i requisiti previsti dalla Legge austriaca per l'esercizio di quella determinata prestazione.

Tale prova non deve essere fornita se sussistono le seguenti condizioni:

- le prestazioni che dovranno essere svolte dai dipendenti distaccati sono considerate **regolamentate anche dal Paese dove ha la sede l'imprenditore/datore di lavoro** che ha effettuato il distacco; oppure
- tale imprenditore ha esercitato nel Paese d'origine la stessa attività **per almeno 2 anni negli ultimi 10 anni.**

Grazie per l'attenzione



MAGGI • BRANDL • KATHOLLNIG

RechtsanwaltsGmbH
Studio Legale