



Il distacco temporaneo di lavoratori in Germania: adempimenti in loco per le imprese italiane

Seminario il 10 maggio 2017 - Confindustria Udine

Avv. Roland Plecher

Il quadro normativo

- Direttiva 96/71/CE: trasformata in legge tedesca in data 10.2.1997 („Arbeitnehmerentsendegesetz“)
- Direttiva 2014/67/CE: non è stata recepita, perché secondo il Governo tedesco i punti centrali della direttiva come misure di controllo sono già regolati nelle leggi esistenti. Tali leggi sono:
 - la legge sul distacco („Arbeitnehmerentsendegesetz“)
 - la legge sul salario minimo („Mindestlohnengesetz“)
 - la legge sul lavoro temporaneo („Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“)
 - la legge contro il lavoro clandestino („Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz“)

Trasformazione dei punti centrali della Direttiva 2014/67/CE in concreto

- Collaborazione dell'amministrazione pubblica tra gli stati membri:
 - §§ 8a -8e legge sul procedimento amministrativo („Verwaltungsverfahrensgesetz“)
 - la legge contro il lavoro clandestino („Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz“)
- Misure di controllo e di amministrazione (l'art. 9 della direttiva 2014/67/CE):
 - §§ 16-19 AEntG, §§ 14-17 MiLoG, §§ 17-17 c AÜG
- responsabilità dell'appaltatore (l'art. 12 della direttiva 2014/67/CE):
 - già esistente da anni nel §14 AEntG

Situazione attuale in Germania:

Datori di lavoro con sede all'estero che inviano dei dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono rispettare varie regole come:

- obbligo di registrazione
- condizioni di lavoro minime e particolari
- obbligo di documentazione
- assicurazione sociale
- Permesso di soggiorno
- obblighi in caso di controlli
- tassazione

Registrazione

Dal 1° gennaio 2017 è a disposizione il portale elettronico (www.meldeportal-mindestlohn.de) dell'amministrazione doganale con cui effettuare la necessaria registrazione dei dipendenti distaccati in Germania.

La trasmissione delle registrazioni dei lavoratori via fax sarà possibile ancora solo per un periodo limitato, ovvero fino al 30 giugno 2017.

Per ottenere ulteriori informazioni si consiglia di visitare il sito www.zoll.de (Dogana tedesca).

Obbligo di registrazione secondo la legge sul salario minimo (MiLoG)

Datori di lavoro con sede all'estero che inviano uno o più dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono registrarsi per iscritto prima, se il distacco avviene nei seguenti settori:

- allestimento stand fieristici
- ristorazione ed alloggio
- trasporto di persone
- settore di giostra
- spedizione, trasporto e logistica

- Eccezioni:**
1. i trasporti in transito l'applicazione della legge sul salario minimo (controllo e sanzione) è stata sospesa
 2. per i lavoratori
 - a) la cui retribuzione media mensile superi i 2.958 euro lordi
 - b) la cui retribuzione mensile superi i 2.000 euro lordi, qualora il datore di lavoro sia in grado di provare che tale ammontare minimo è stato corrisposto negli ultimi 12 mesi
 - c) che siano anche coniugi, conviventi, figli o genitori del datore di lavoro

Obbligo di registrazione secondo la legge sul distacco (AEntG)

Datori di lavoro con sede all'estero che inviano uno o più dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono registrarsi per iscritto prima, se il distacco avviene nei seguenti settori:

- settore edile
- settore di corrispondenza e pacchi
- settore di pulizia
- settore di agricoltura, di economia forestale e orticoltura
- servizio di assistenza domiciliare
- macelleria
- servizi di sicurezza
- settore tessile
- servizi di lavanderia

Eccezione: lavoratori che siano anche coniugi, conviventi, figli o genitori del datore di lavoro

Obbligo di registrazione: i dati da fornire

- settore
- luogo dell'occupazione (nel settore edile il luogo del cantiere)
- inizio e fine prevista
- luogo in Germania dove la documentazione (contratti di lavoro etc.) viene conservata
- dati della persona responsabile in Germania
- dati del domiciliatario in Germania
- dati del o dei dipendenti

Condizioni di lavoro minime

Datori di lavoro con sede all'estero che inviano dei dipendenti in Germania devono garantire le condizioni di occupazione – indipendentemente del settore - che sono obbligatori per tutti e quindi anche per i datori di lavoro tedeschi.

In concreto:

- Il salario minimo (attualmente 8,84 € per ora)
- Vacanze annuali minime (20 giorni all'anno per una settimana lavorativa di 5 giorni)
- Orario di lavoro massimo (48 ore per settimana come media massima)
- Periodo di riposo minimo (dopo 6 ore di lavoro pausa minima di 30 minuti; dopo 9 ore 45 minuti; entro 24 ore minimamente 11 ore senza interruzione; entro una settimana 44 ore di riposo senza interruzione)
- Sicurezza, salute e igiene sul posto di lavoro
- Misure preventive in merito alle condizioni di lavoro per donne incinte, bambini ed adolescenti (da esempio il periodo della protezione di maternità dura complessivamente 14 settimane (6 settimane prima del parto e 8 settimane dopo))
- Parità di trattamento di uomini e donne

Condizioni di lavoro particolari

Datori di lavoro con sede all'estero che inviano dei dipendenti in Germania devono garantire le condizioni di occupazione particolari di un certo settore, se esiste per questo settore un contratto collettivo dichiarato come obbligatorio («allgemeinverbindlich») per tutto il settore dal Ministero del lavoro tedesco.

Esempi:

- settore tessile ed abbigliamento
- settore edile
- settore di ristorazione ed alloggio
- etc.

Obbligo di documentazione

Datori di lavoro che inviano dei dipendenti in Germania devono documentare inizio, fine e durata dell'orario di lavoro quotidiano entro e non oltre 1 settimana. La documentazione deve essere conservata minimamente 2 anni.

I seguenti documenti devono essere tenuti pronti in lingua tedesca:

- Contratto di lavoro
- le attestazioni sull'orario di lavoro
- le buste paga
- attestazioni riguardo il pagamento dello stipendio in passato

Assicurazione sociale

Se un dipendente viene inviato temporaneamente dall'Italia in Germania, il diritto sull'assicurazione sociale non cambia, se

- la durata del distacco non supera 24 mesi
- il rapporto contrattuale tra datore di lavoro e dipendente rimane in essere
- Non si tratta di una sostituzione di altra persona

Permesso di soggiorno

- Dipendenti che sono cittadini della Unione Europea non hanno bisogno un permesso di soggiorno (libertà di circolazione)
- Dipendenti che sono cittadini di un paese terzo (fuori della Unione Europea) possono lavorare in Germania se il permesso di soggiorno lo permette esplicitamente. Permessi di soggiorno sono: visa, tessere blu UE, permesso di soggiorno permanente CE

Obblighi in caso di controlli statali

- Nel caso in cui un datore di lavoro con sede all'estero inviasse dei dipendenti in Germania e il «Zoll» (la dogana) facesse dei controlli nell'ambito della lotta contro il lavoro clandestino, il datore di lavoro è tenuto legalmente a tollerare tali controlli ed in più a collaborare attivamente con le autorità. Tale obbligo esiste anche per il dipendente.
- La collaborazione da esempio esiste in: dare dei dati personali, presentare eventuali permessi di soggiorno, dare informazione in merito al salario, ore di lavoro già prestate etc.
- In certi settori come settore edile, di ristorazione etc. in più: obbligo di portare la carta di identità o passaporto

Tassazione

Tra Italia e Germania esiste un accordo bilaterale per evitare la doppia imposizione: il dipendente è illimitatamente soggetto a imposta in Germania se rimane più di 183 giorni in Germania all'anno!



Grazie

per la Vostra attenzione