

# Chiarimenti in merito al distacco del personale proveniente dagli Stati UE/SEE e dalla Svizzera:

In appresso si riportano alcuni brevi estratti concernenti il distacco di personale. Si tratta esclusivamente di considerazioni a titolo informativo, che non hanno alcun vincolo giuridico. Per le informazioni giuridiche si rimanda al sito del "Bundesministerium für Arbeit-, Soziales und Konsumentenschutz" [Ministero Federale per il Lavoro, gli Affari Sociali e la Tutela dei Consumatori], all'indirizzo [www.entsendeplattform.at](http://www.entsendeplattform.at)

In fase di compilazione della notifica di distacco (ZKO3), si invita a fare attenzione alle rispettive finestre informative, le quali contengono importanti informazioni, utili ai fini della corretta compilazione del modulo.

## Effettivo contenuto economico – Parametro di valutazione

### art. 2 comma 1 LSD-BG

Per valutare se è presente un rapporto di lavoro, un distacco o una somministrazione transfrontaliera di personale ai sensi della Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz [(LSD-BG) = Legge contro il dumping salariale e sociale] fa fede l'effettivo contenuto economico e non l'aspetto formale della fattispecie.

### A chi compete l'obbligo di notifica:

L'impresa estera / Il **datore di lavoro estero** (impresa distaccante) ha l'obbligo di notificare all'Ufficio di coordinamento centrale, ai sensi dell'art. 19 comma 1 LSD-BG (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz [Legge contro il dumping salariale e sociale; in appresso: LSD-BG]), l'impiego di lavoratori distaccati in Austria **PRIMA** della data di **presa di servizio** del suddetto personale. Per i lavoratori mobili del settore dei trasporti, la notifica va presentata **PRIMA del loro ingresso** nel territorio federale.

In conformità all'art. 19 comma 2 LSD-BG, la comunicazione deve avvenire **esclusivamente e obbligatoriamente** su supporto informatico, tramite utilizzo dei moduli elettronici ZKO3 del „Bundesministerium für Finanzen“ [Ministero Federale delle Finanze]. Per ogni singolo distacco è prevista una notifica separata; le eventuali variazioni a posteriori dei dati devono essere comunicate immediatamente.

### Le variazioni a posteriori riguardano:

- il cambiamento del/dei luogo/i di impiego
- la modifica dell'orario di lavoro o del numero delle ore di lavoro previste per i singoli lavoratori
- la cessazione del rapporto di lavoro
- la posticipazione della data di presa di servizio del lavoratore rispetto a quanto comunicato nella prima notifica
- la mancata attuazione dei distacchi già notificati in riferimento ai singoli lavoratori o a tutti i lavoratori

**Nota:** Per il prolungamento del periodo di validità della notifica di distacco, per le notifiche a posteriori in relazione al personale e per ulteriori variazioni / rettifiche, utilizzare il modulo ZKO3 - Notifica di modifica. Qualora tale notifica di modifica non contemplasse le vostre esigenze, per effettuare la vostra comunicazione contattate l'Ufficio di coordinamento centrale via e-mail. Per le variazioni a posteriori riguardanti il luogo di impiego è obbligatorio presentare una nuova notifica.

### In caso di distacco di personale somministrato:

Art. 19 comma 1 LSD-BG [...] L'utilizzatore che distacca in Austria un lavoratore ai fini dell'effettuazione di una prestazione di servizio, in riferimento agli obblighi di notifica di cui al presente comma e ai commi 2 e 3 è da ritenersi a tutti gli effetti un datore di lavoro. [...]

Pertanto al suddetto utilizzatore (= datore di lavoro) compete la responsabilità di **conservare e mettere a disposizione la documentazione relativa all'obbligo della notifica**, ex art. 19 commi 2 e 3 LSD-BG, nonché la **documentazione relativa alla retribuzione**, ex art. 22 comma 1 LSD-BG.

### Definizione e modalità di conservazione della documentazione relativa alla notifica:

Ai sensi dell'art. 21 comma 3 LSD-BG, con riguardo a ogni lavoratore distaccato **in linea di massima** l'utilizzatore è tenuto, a conservare **sempre** la documentazione relativa alla notifica presso il luogo di lavoro/occupazione, e a presentare tale documentazione in caso di eventuali controlli, oppure a renderla accessibile in formato elettronico al momento del controllo.

Con l'art. 21 comma 2 LSD-BG, il legislatore ha inteso fornire ulteriori possibilità di conservazione della documentazione relativa alla notifica presso il luogo di lavoro/occupazione (luogo di impiego).

Presupposto indispensabile per beneficiare di tale possibilità di conservazione è che ciò sia espressamente specificato nella notifica (ZKO3) e che pertanto diventi **obbligatorio in via esclusiva** (possibilità di scelta).

Qualora la suddetta documentazione **non** risulti essere a disposizione presso la persona indicata / il luogo indicato, tale inottemperanza comporterà l'avvio di un procedimento penale amministrativo. Eventuali variazioni a posteriori o il conferimento in un momento successivo non sono consentiti!

**Nota:** Per i lavoratori mobili del settore dei trasporti (trasporto di merci e/o persone), è previsto l'obbligo di conservare nel veicolo con cui prestano servizio la documentazione relativa alla notifica già **a partire dal momento del loro ingresso** nel territorio federale (attraversamento del confine di Stato), ovvero di rendere accessibile in formato elettronico tale documentazione direttamente sul posto al momento del controllo. In questo caso il veicolo coincide con il luogo di impiego.

**Ai sensi dell'art. 21 comma 1 LSD-BG, con l'espressione „la necessaria documentazione relativa alla notifica” si intendono i documenti in appresso specificati, ovvero:**

- Notifica di distacco di personale (ZKO3)
  - notifiche riguardanti eventuali variazioni (notifica di modifica)
- Documentazione relativa alla notifica all'ente di previdenza sociale A1/E101, salvo il caso in cui per il lavoratore distaccato in Austria non sussista alcun obbligo previdenziale, oppure
- Documentazione equipollente in lingua tedesca, quale
  - richiesta di rilascio di un documento previdenziale E
  - dichiarazione dell'ente previdenziale competente in cui si attesta che il lavoratore è soggetto all'obbligo di assicurazione sociale presso l'ente previdenziale straniero per l'intera durata del periodo di distacco
- Laddove necessario, l'autorizzazione amministrativa all'impiego di personale distaccato presso lo Stato in cui ha sede il datore di lavoro (cittadini di Stati terzi – ad es. i cittadini cinesi in Germania necessitano di un permesso di lavoro)

**Colui il quale, in qualità di datore di lavoro (art. 26 comma 1 LSD-BG),**

- non provvede a presentare alcuna notifica di distacco, ovvero alcuna notifica concernente variazioni successive dei dati ex art. 19 commi 2 e 3 LSD-BG, o presenta la suddetta documentazione oltre i termini previsti o in maniera incompleta, oppure
- riporta deliberatamente dati falsi nella notifica di distacco o nella notifica di modifica, oppure
- contravvenendo al disposto dell'art. 21 comma 1 o comma 2, non ottempera all'obbligo di conservare la documentazione presso la località/persona indicata nella notifica, ovvero non provvede a rendere immediatamente accessibile (sul posto) in formato elettronico tale documentazione alle autorità competenti, commette un illecito amministrativo, punibile con una sanzione pecuniaria.

**Definizione e modalità di conservazione della documentazione relativa alla retribuzione ai sensi dell'art. 22 comma 1 LSD-BG**

La documentazione relativa alla retribuzione, con riguardo a **tutto il personale** distaccato e indicato nella notifica, in linea di massima va SEMPRE conservata e messa a disposizione delle autorità competenti presso il luogo di impiego/lavoro per tutta la durata del periodo di impiego, ovvero per l'intero periodo di distacco specificato al punto 6, in territorio austriaco. Il tanto si applica anche nel caso di cessazione anticipata del periodo di distacco dei singoli lavoratori.

**Con l'espressione „documentazione relativa alla retribuzione” si intendono i documenti in appresso specificati, ovvero:**

- Contratto di lavoro o il cosiddetto „Dienstzettel” [dichiarazione scritta attestante i diritti e gli obblighi principali derivanti dal contratto di lavoro]
- Busta paga
- Le ricevute attestanti l'avvenuto pagamento dello stipendio o l'avvenuta esecuzione del bonifico bancario
- Foglio paga
- Foglio ore
- La documentazione riguardante l'inquadramento salariale per verificare che i compensi versati al lavoratore distaccato corrispondano a quanto dovutogli per l'intera durata del periodo di impiego ai sensi delle norme di legge austriache (salario regolato da contratto collettivo e salario minimo)

Tutta la documentazione relativa alla retribuzione dovrà essere conservata **in lingua tedesca**, fatta eccezione per il contratto di lavoro, il quale potrà essere presentato o in tedesco o in inglese.

**Mancata conservazione e messa a disposizione della documentazione relativa alla retribuzione ai sensi dell'art. 28 LSD-BG**

Colui il quale, in qualità di datore di lavoro,

- contravvenendo al disposto dell'art 22 comma 1 LSD-BG, non provvede alla conservazione e alla messa a disposizione della documentazione relativa alla retribuzione, incorre in una contravvenzione amministrativa, punibile con una sanzione pecuniaria.

**Inoltre della notifica alle autorità competenti**

Le notifiche di distacco riguardanti i cittadini croati, nonché i cittadini di Stati terzi, vengono inoltrate dall'Ufficio di coordinamento centrale ai centri per stranieri dell'Arbeitsmarktservice Österreich [AMS = servizio istituito dal Ministero del Lavoro austriaco e avente la funzione di fornire servizi relativi al mercato del lavoro], allo scopo di verificare la presenza dei presupposti necessari per la **dichiarazione/autorizzazione UE di distacco o l'autorizzazione all'impiego**. L'elaborazione e il rilascio della stessa competono all'AMS. Per informazioni: [www.ams.at](http://www.ams.at)

**La notifica viene trasmessa ai seguenti organi:**

- ente di assicurazione malattia competente, e
- per i lavori nel settore dell'edilizia, alla „Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse” [BUAK = Cassa edile austriaca].

I lavoratori autonomi (ditte individuali **senza dipendenti**), che forniscono una prestazione nell'ambito di un contratto d'opera („impresa unipersonale”) **NON** sono soggetti all'obbligo di notifica del periodo di distacco e non devono compilare il relativo modulo per il proprio distacco. Le imprese e i lavoratori autonomi che esercitano un'attività **regolamentata** in territorio austriaco, devono presentare la cosiddetta „grenzüberschreitende Dienstleistungsanzeige” [segnalazione di servizi transfrontalieri] al „Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft” [Ministero Federale della Scienza, della Ricerca e dell'Economia]. Per informazioni: [www.bmwfw.gv.at](http://www.bmwfw.gv.at)

Per valutare se è presente una (reale) prestazione di lavoro autonomo nell'ambito dell'esecuzione di un contratto (di norma un contratto d'opera), fa fede l'effettivo contenuto economico e non l'aspetto formale della fattispecie. Il solo possesso di una licenza commerciale o industriale non è sufficiente (art. 2 comma 1 LSD-BG).

Potete trovare un aiuto per la compilazione dei moduli direttamente nell'applicazione WEB.

Fate attenzione alle finestre informative nell'applicazione!