

# Presidi 231 per i lavoratori distaccati all'estero

Per Assonime la società distaccante, in base all'analisi dei rischi, dovrebbe implementare nel proprio modello organizzativo specifiche procedure



/ Maria Francesca ARTUSI

Giovedì, 12 settembre 2024



Tra le questioni pratiche e attuali che si pongono in tema di responsabilità da reato degli enti – ai sensi del DLgs. [231/2001](#)– vi è quella degli effetti di eventuali condotte illecite poste in essere dal **dipendente "distaccato"** nel contesto lavorativo in cui è chiamato a svolgere la propria prestazione.

Ciò assume particolare rilevanza laddove le condotte siano commesse in un Paese estero.

In tali ipotesi per individuare la disciplina applicabile vanno lette in modo coordinato le disposizioni del DLgs. 231/2001 in materia di responsabilità per **reati commessi all'estero** e quelle – sia nell'ambito del medesimo decreto 231 sia in ambito giuslavoristico – riguardanti i soggetti che possono far sorgere tale responsabilità in seno ad una persona giuridica.

Si sofferma su queste problematiche Assonime con il Caso n. 7/2024 intitolato "Distacco di personale all'estero e responsabilità 231" diffuso ieri.

Nel sintetico documento si dà dapprima atto dell'istituto del distacco, in virtù del quale il soggetto distaccato conserva formalmente e sostanzialmente la qualifica di dipendente della **società distaccante**. Si tratta, dunque, di una fattispecie – frequentemente in uso nella prassi organizzativa dei gruppi d'impresa – con la quale si realizza, sulla base di un accordo contrattuale, una forma di prestito temporaneo di una prestazione lavorativa da parte di un'impresa ad altra impresa, pur rimanendo in capo alla prima le tipiche obbligazioni del rapporto di lavoro.

Se dunque non si realizza un'estinzione del rapporto originario, né un mutamento della causa del contratto, il rapporto di lavoro del distaccato rimane incardinato presso la società distaccante. Ne consegue che, a prescindere dalla **natura giuridica** del distaccatario e dall'ordinamento nel quale esso opera – e cioè dal fatto che si tratti di una società controllata dalla distaccante o da altre società del gruppo operante all'estero o da altre entità collegate – il soggetto distaccato conserva formalmente e sostanzialmente la qualifica di dipendente della società distaccante. Se ciò è vero, quest'ultimo rientra nella categoria dei soggetti che possono far sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente per fatti di reato, anche quando commessi all'estero, purché ne ricorrano i presupposti. A tal fine è necessario che ricorrano oltre ai presupposti tipici per l'imputazione della responsabilità (commissione di un reato incluso nell'elenco previsto dal DLgs. 231/2001; rapporto qualificato tra l'autore del reato e ente di appartenenza; interesse o vantaggio dell'ente), anche quelli per l'applicazione extraterritoriale del decreto ([art. 4](#) del DLgs. 231/2001).

Interessante è poi il tentativo di Assonime di indicare alcuni **possibili presidi** e misure

organizzative utili a prevenire e gestire il rischio della commissione di reati del distaccato, soprattutto quando questi sia chiamato a svolgere la propria attività in una società che non può seguire i processi e le procedure poste in essere dalla società distaccante in ragione delle peculiarità normative e sociali del Paese in cui opera.

In primo luogo, viene affermato che la società dovrebbe individuare i valori a cui anche i dipendenti distaccati all'estero devono uniformare il proprio operato, attraverso un Codice etico vincolante per tutte le società del gruppo e per i partner partecipanti alle eventuali joint venture. In secondo luogo, è necessaria una **mappatura dei rischi**, che tenga conto delle diverse legislazioni applicabili nei Paesi in cui i lavoratori distaccati prestano la propria attività lavorativa: "una corretta e approfondita lettura della realtà locale è una condizione imprescindibile per poter valutare il rischio della commissione di reati all'estero".

Sulla base dell'analisi dei rischi così svolta – prosegue Assonime – la società distaccante dovrebbe implementare nel proprio modello organizzativo specifiche procedure per il lavoratore distaccato all'estero, considerando la difficoltà, o in alcuni casi l'impossibilità per questi ultimi di osservare le procedure previste nel contesto nazionale. Contestualmente la società distaccante potrebbe sollecitare le controllate ad adottare **programmi di compliance** idonei ad adeguarsi alle diverse normative dello Stato estero e a prevenire rischi di reato del distaccato.

Un focus viene inoltre effettuato con riferimento ai **flussi informativi** e alla formazione del personale distaccato ai fini della disciplina "231", considerati quali "elementi fondamentali per l'adeguatezza del modello organizzativo".