

A gentile richiesta Copertura perdita di guadagno: LAMal o LCA?

«Siamo una piccola ditta e ci troviamo in trattative con diverse compagnie di assicurazioni per stipulare un contratto di assicurazione collettiva perdita di guadagno per la copertura del rischio malattia dei nostri dipendenti. Abbiamo visto che ci sono diversi tipi di copertura: LAMal o LCA. Siamo liberi di scegliere?»

L'assicurazione indennità giornaliera per malattia non è obbligatoria in Svizzera. È possibile però assicurare facoltativamente le conseguenze finanziarie di una perdita di guadagno dovuta a malattia. Gli assicuratori malattia sono obbligati a prevedere una forma assicurativa di diritto pubblico, fondata sulla Legge sull'assicurazione malattie (LAMal). Gli assicuratori privati propongono contratti soggetti alla Legge sul contratto di assicurazione (LCA), di diritto privato. Le differenze riguardano il sovraindennizzo, la durata delle prestazioni, il calcolo del premio in caso di passaggio dall'assicurazione collettiva all'assicurazione individuale, l'incapacità lavorativa parziale, il libero passaggio e altre ancora. Un'assicurazione d'indennità giornaliera LCA non garantisce necessariamente le medesime prestazioni di un'assicurazione d'indennità giornaliera LAMal. Numerosi contratti collettivi di lavoro obbligano i datori di lavoro ad assicurare i dipendenti nell'ambito di un'assicurazione collettiva. Nel

caso di un contratto collettivo dichiarato di obbligatorietà generale, tale obbligo vale per tutti i datori di lavoro del settore. Anche alcuni contratti normali di lavoro contengono norme sull'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia. Vi sono poi datori di lavoro che stipulano una tale assicurazione in favore dei loro dipendenti sulla base di regolamenti aziendali o di clausole specifiche del contratto individuale di lavoro.

Il datore di lavoro obbligato da un contratto collettivo a stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera con prestazioni LAMal viola il contratto collettivo se stipula un'assicurazione di indennità giornaliera LCA ed è responsabile verso il dipendente se questi riceve meno di quanto avrebbe avuto diritto secondo le disposizioni LAMal. Numerose sentenze ticinesi (si veda la Rivista di diritto ticinese RtiD II-2013 n. 24c pag. 852 per un esempio) hanno sancito che il mancato rispetto degli obblighi contrattuali in materia di assicurazione d'indennità giornaliera (per mancata conclusione di un'assicurazione, ritardo o mancato versamento delle quote dovute o annuncio tardivo di un sinistro) comporta l'obbligo per il datore di lavoro di versare al dipendente gli importi che sarebbero stati pagati dall'assicuratore. La risposta alla domanda dipende di conseguenza dalla situazione in cui si trova la ditta. Se essa è assoggettata a un contratto collettivo o normale

di lavoro, dovrà verificare quale è la copertura che è tenuta a garantire ai dipendenti ed esigere dall'assicuratore una proposta conforme ai propri obblighi. Nel caso in cui il contratto normale o il contratto collettivo non prevedano il tipo di assicurazione d'indennità giornaliera, è determinante il contratto di lavoro stipulato con il dipendente. Infine, se il contratto individuale non prevede nulla di particolare, il datore di lavoro è libero di scegliere la copertura che gli appare adeguata. Sarà comunque sempre necessario verificare se l'assicurazione d'indennità giornaliera stipulata corrisponde a quanto previsto dall'art. 324 cpv. 4 CO e permette di liberarsi dall'obbligo di versare lo stipendio in caso di malattia. In considerazione dell'importanza di questo tipo di assicurazione per una ditta, è consigliabile verificare le proposte con l'aiuto di uno specialista indipendente.

Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello del Cantone Ticino

*Assicurazione malattie: Manuale 3AS.9
Assicurazione d'indennità giornaliera:
Manuale 3AS.9.2*

*Contratto di lavoro: lista dei contratti
normali di lavoro: Manuale 7.C*

Giurisprudenza

Divieto di offrire i propri servizi in Svizzera come sanzione per una violazione della legge sui lavoratori distaccati. Sentenza del Tribunale federale 2C_150/2016 del 22 maggio 2017

La ditta X, con sede nei Paesi Bassi, ha inviato nel giugno 2012 due lavoratori su un cantiere nel Cantone di Friburgo. La Direzione del Dipartimento dell'economia del Canton Friburgo ha sanzionato X per sorpasso dei limiti massimi di lavoro settimanale (50 ore) e per lavoro domenicale non autorizzato con una multa di CHF 2'400.- e il divieto di offrire i suoi servizi in Svizzera per un anno. Il ricorso di X è stato respinto dal Tribunale federale che ha ritenuto la sanzione adeguata e proporzionata alla violazione commessa. Il Tribunale federale ha ricordato quali sono le regole e i principi da rispettare nel caso di lavoratori distaccati in Svizzera (considerando 2). Ha poi ritenuto che il fatto di non rispettare i limiti relativi alla durata massima del lavoro settimanale (nel caso concreto 50 ore) e al divieto del lavoro domenicale non autorizzato, costituiscono infrazioni alla Legge sui lavoratori distaccati (LDist) che non possono essere considerate "leggere" ai sensi dell'art. 9 LDist. Nel caso concreto, i termini di consegna contrattuali accettati da X per l'attività

in Svizzera erano talmente brevi che sin dall'inizio era escluso il rispetto delle norme svizzere in materia di durata massima del lavoro settimanale e di divieto del lavoro domenicale non autorizzato. X ha dunque accettato di inviare lavoratori distaccati in Svizzera con la consapevolezza di violare l'art. 2 LDist. Un simile comportamento non è insignificante perché le norme in materia di durata del lavoro e di riposo servono anche a garantire la sicurezza sul lavoro. Il divieto di prestare servizi in Svizzera per un anno costituisce per il Tribunale federale una sanzione adeguata e proporzionata, anche se si trattava di una prima infrazione. Infine, secondo il Tribunale federale la sanzione consistente nel divieto di offrire i propri servizi in Svizzera non è contraria alla libera circolazione delle persone prevista dall'Accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone (ALC) concluso con l'Unione Europea, anche se un tale divieto non è applicabile alle società svizzere. La differenza di trattamento tra le società straniere e quelle svizzere, infatti, è giustificata dalle differenze oggettive esistenti tra società straniere che inviano lavoratori distaccati in un altro Stato e società che hanno la loro sede nello Stato in cui lavorano. In presenza di una sanzione conforme al diritto federale, infine, non è possibile prevalersi di una violazione della libertà economica.

Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello del Cantone Ticino

*L'accordo bilaterale sulla libera
circolazione delle persone (ALCP):
Manuale 2BIL*

*Misure d'accompagnamento:
Manuale 2BIL.18*

*Tempo di lavoro: Manuale 3.2.2
Durata del lavoro: Manuale 3.2.2.1*

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Robert Boss
Responsabile Newsletter:
Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Lorenza Rossetti,
Moreno De Ambrosis, Emanuela
Colombo Epiney.
Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata al tema dei "Lavoratori distaccati" declinato in tutte le sue sfaccettature. Nella prima intervista con Lorenza Rossetti, capoufficio Sorveglianza mercato del lavoro, ci occupiamo dei lavoratori distaccati in Svizzera con particolare attenzione alla procedura di notifica e ai controlli che ne conseguono. Nella seconda intervista compiamo un balzo deciso e con Moreno De Ambrosis scopriamo la realtà di una grande azienda, Guess Europe, che dalla sua sede di Bioggio distacca collaboratori in altre sue filiali all'estero. Qui scopriremo come il flusso d'informazioni sia centrale per permettere al collaboratore di affrontare positivamente una missione all'estero. Temi complessi e articolati che saranno ampiamente approfonditi durante il seminario "Lavoratori distaccati a 360°" organizzato da Boss Editore a Cadempino il 17 ottobre.

Con la rubrica "A gentile richiesta" la nostra esperta spiega come orientarsi nella scelta della copertura del rischio malattia dei propri dipendenti relativa all'assicurazione collettiva perdita di guadagno. La libera scelta tra LAMal e LCA è vincolata alla presenza di un contratto collettivo o normale di lavoro e, in via subordinata, al contratto stipulato con il dipendente stesso. Con la rubrica Giurisprudenza si torna a parlare di lavoratori distaccati e in particolare di una ditta olandese sanzionata con una multa e un divieto temporaneo di lavoro in Svizzera per aver violato le norme in materia di durata del lavoro e di riposo. Condanna confermata anche dal Tribunale federale al quale la ditta aveva fatto ricorso.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Lavoratori distaccati all'estero**
- **Perdita di guadagno: LAMal o LCA** / A gentile richiesta
- **Divieto di lavoro in Svizzera** / Giurisprudenza

Notifiche, controlli e sanzioni previste

Lavoratori distaccati in Svizzera

Intervista a Lorenza Rossetti, Capo dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro

Che cosa s'intende esattamente con la denominazione di "lavoratore distaccato"?

Sono i lavoratori che un datore di lavoro con domicilio o sede all'estero distacca in Svizzera, affinché per un periodo limitato forniscano una prestazione lavorativa per conto e sotto la sua direzione nell'ambito di un rapporto contrattuale concluso con il destinatario della prestazione (committente o cliente) o lavorino in una succursale o in un'azienda che fa parte del gruppo imprenditoriale del datore di lavoro. I lavoratori distaccati rimangono assoggettati al pagamento degli oneri sociali e delle imposte nel loro Paese d'origine per

un periodo di 24 mesi, salvo richiesta di distacco di lunga durata o di proroga del distacco (accordo speciale). Il datore di lavoro estero deve tuttavia garantire al lavoratore distaccato almeno le condizioni di lavoro e di salario prescritte nelle leggi federali, nelle ordinanze del Consiglio federale, in contratti collettivi di obbligatorietà generale e in contratti normali di lavoro ai sensi dell'articolo 360a CO.

Sono molti in Ticino i lavoratori distaccati provenienti dall'estero?

Nel 2016 i prestatori transfrontalieri di servizio sono stati complessivamente 13'438 di cui 3'909 indipendenti e 9'529 distaccati, che corrispondono a ca. 373 prestatori di servizio indipendenti trasformati in equivalenti a tempo pieno (ETP) e 642 distaccati in ETP. Tra il 2015 e il 2016 c'è stata una diminuzione dei prestatori di servizio del 9.3% per quanto riguarda gli indipendenti e del 7.4% per quanto attiene ai distaccati. **Il primo passo per poter venire a lavorare in Svizzera è la notifica. In che**

cosa consiste questa procedura?

La procedura di notifica sostituisce il rilascio del permesso per i cittadini comunitari che desiderano lavorare in Svizzera temporaneamente, ossia meno di 90 giorni o 3 mesi per anno civile. Vi è l'obbligo di notificare la presenza di lavoratori distaccati in Svizzera e vi è nel contempo il diritto a poter esercitare un'attività lucrativa nel nostro Paese per un massimo di 90 giorni per anno civile. La notifica viene effettuata online compilando un formulario sulla piattaforma internet della Segreteria di Stato della migrazione ed è gratuita. Le notifiche raccolte a livello nazionale vengono poi smistate ai Cantoni competenti.

Fa stato il luogo in cui verrà svolto il lavoro. La procedura di notifica non è paragonabile alla procedura di rilascio di un permesso, lo scopo della notifica è essenzialmente quello di segnalare la presenza sul territorio di un determinato lavoratore. In questa fase si effettuano i primi controlli, in particolare i controlli formali relativi ai campi obbligatori del formulario di notifica e la veridicità

delle informazioni rilasciate. L'attestato di notifica recante i dati dichiarati sarà poi la base sulla quale verranno svolti eventuali controlli sul posto dagli ispettori incaricati. Per quanto attiene ai prestatori transfrontalieri di servizio (indipendenti e distaccati) la notifica deve essere presentata al più tardi otto giorni prima dell'inizio dei lavori. Questo preavviso permette di pianificare i controlli e di agire con interventi mirati.

Chi effettua i controlli sui lavoratori distaccati in Svizzera e che cosa viene verificato sul posto?

Dipende dal settore. Nei settori in cui vi è un contratto colletti- segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

Lavoratori distaccati in Svizzera

vo di lavoro (CCL), la competenza è delle Commissioni paritetiche. In Ticino, è l'Associazione interprofessionale di controllo (AIC) che esegue questi controlli su mandato di 19 Commissioni paritetiche cantonali, principalmente nei settori dell'edilizia e dell'edilizia accessoria. Laddove un settore non è regolamentato da un CCL, come ad esempio nell'informatica, la competenza spetta all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro. Durante i controlli viene verificato che quanto dichiarato nella notifica corrisponda al vero. Quindi che il numero delle persone dichiarate sia corretto, che le date indicate corrispondano e che le condizioni lavorative e salariali siano rispettate. Successivamente al datore di lavoro vengono richiesti per iscritto: conteggi paga, contratto, prova del versamento bancario del salario ed eventuale contratto d'appalto per i prestatori di servizi.

In quali casi vengono applicate delle sanzioni e cosa avviene quando vengono riscontrate delle irregolarità?

Si inizia dalla mancata notifica o da una notifica scorretta, nella quale, ad esempio, è stato indicato un numero di giorni o di lavoratori inferiori alla realtà verificata poi sul posto dagli ispettori. In questi casi l'irregolarità è relativa alla procedura di notifica e la segnalazione giungerà a noi dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro per l'eventuale comminazione di una sanzione (multa amministrativa fino a 5'000.- franchi). Se invece vengono riscontrate irregolarità relative alle condizioni di salario e di lavoro, gli ispettori segnalano l'irregolarità, laddove vi è un CCL, alla Commissione paritetica competente, la quale può applicare una pena convenzionale, ossia una multa per violazione del CCL. Una volta che la pena è cresciuta in

Lorenza Rossetti

Laureata in diritto all'Università di Losanna nel 1987. È stata segretaria di concetto presso il Comune di Quinto. Dal 1993 lavora per l'amministrazione cantonale, dapprima come giurista presso la Divisione dell'economia del Dipartimento delle finanze e dell'economia, poi presso la Divisione delle risorse del Dipartimento delle finanze e dell'economia; dal 2009, ha assunto la conduzione dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, occupandosi dell'esecuzione delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone.

Lavoratori distaccati a 360°

A chi desidera approfondire la tematica dei lavoratori distaccati, cui è dedicata questa edizione della Newsletter Lavoro, si segnala il seminario organizzato da Boss Editore a Cademprino il 17 ottobre "Lavoratori distaccati a 360°". **Durante un'intera giornata saranno trattati gli aspetti contrattuali, relativi alla notifica e ai permessi, assicurativi e fiscali dei lavoratori all'estero o di coloro che vengono a lavorare in Svizzera.** Verranno spiegate le norme giuridiche e verranno esposti ai partecipanti dei casi pratici. Maggiori informazioni: www.boss-editore.ch/index.php/eventi/seminari-lavoro-2017

giudicato, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro può a sua volta emettere un'ulteriore sanzione amministrativa o un provvedimento penale, a seconda della gravità dell'infrazione rilevata.

Vengono verificate anche le condizioni di alloggio dei lavoratori distaccati?

Sì, gli ispettori procedono anche a questo tipo di controllo. Ai lavoratori distaccati dev'essere messo a disposizione un alloggio che "soddisfi il grado usuale d'igiene e comodità nel luogo d'impiego". Inoltre la somma richiesta al collaboratore per coprire le spese di vitto e alloggio dev'essere adeguata a quanto offerto.

Chi sono i cosiddetti "falsi indipendenti"?

Si tratta di un fenomeno che le autorità svizzere hanno monitorato e per il quale è stata messa in atto un'offensiva grazie al supporto della SECO. Sono lavoratori autonomi, ad esempio artigiani, nel loro Paese d'origine, che si notificano come prestatori di servizi indipendenti sul territorio svizzero. In realtà si scopre poi che hanno un rapporto di subordinazione con una ditta svizzera o con una ditta estera, per le quali svolgono dei lavori. Un esempio è quello della ditta fornitrice di parquet che non dispone del personale per la posa e che fa quindi capo a dei collaboratori esterni. Ciò è ammesso in Italia, ma non nel nostro paese dove l'esame dello statuto dei lavoratori - in base al diritto svizzero - spesso rileva un rapporto di subordinazione. La ditta svizzera o estera impartisce gli ordini, organizza il lavoro e si assume la responsabilità dell'esecuzione. Li chiamiamo "falsi indipendenti", perché di fatto questi prestatori di servizi indipendenti assumono lo statuto di lavoratore dipendente e devono pertanto essere remunerati in base alle condizioni salariali in vigore.

Come fa un datore di lavoro estero che distacca dei collaboratori in Svizzera a sapere quale salario dovrebbero loro corrispondere in accordo a quan-

Tutte le edizioni di Newsletter Lavoro sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: www.boss-editore.ch.
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

to prevede la legislazione svizzera?

Sul sito distacco.ch vi è un pratico calcolatore di salario. Basta inserire il settore economico, la qualifica e altri parametri richiesti e, qualora la professione indicata è regolamentata da un contratto collettivo di lavoro o un contratto normale di lavoro, seguendo la procedura si arriva all'ammontare del salario minimo da corrispondere. Per i settori senza regolamentazione salariale verrà indicata una forchetta salariale.

Vi sono state modifiche legislative recenti che toccano i lavoratori distaccati?

Dal primo di aprile di quest'anno sono state inasprite le sanzioni per chi viola le condizioni lavorative e salariali minime vigenti in Svizzera. Ricordo che i lavoratori distaccati e i prestatori di servizi sono chiamati a rispettare: la retribuzione minima, i periodi di lavoro e riposo, la durata minima delle vacanze, la sicurezza e la protezione della salute sul posto di lavoro, la tutela di gestanti, puerpere, bambini e giovani e la non discriminazione, segnatamente la parità di trattamento fra uomo e donna. Ora la legge prevede il pagamento di un importo sino a franchi 30mila, prima franchi 5mila, qualora siano riscontrate irregolarità in uno dei campi citati. Ricordo inoltre che qualora la sanzione, cresciuta in giudicato, non viene pagata, sia l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, sia l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro possono avviare una procedura affinché alla ditta sanzionata sia vietata la possibilità di fornire servizi in Svizzera per un minimo di un anno fino a un massimo di cinque anni.

Info: www.distacco.ch; sito informativo edito dall'amministrazione federale sul distacco di lavoratori in Svizzera.

Attività lucrative di durata non superiore a tre mesi o novanta giorni:
Manuale 2BIL.4.2.1
Misure d'accompagnamento:
Manuale 2BIL.4.2.4
Libera prestazione di servizi:
Manuale 2BIL.17
Misure d'accompagnamento:
Manuale 2BIL.18

Lavoratori distaccati all'estero

Abbiamo incontrato Moreno de Ambrosis, HR Director presso Guess Europe (Bioggio)

Come Responsabile Risorse Umane presso Guess Europe ha esperienza di collaboratori distaccati all'estero?

Sì e piuttosto recenti. Negli ultimi anni abbiamo assegnato a nostre filiali in Francia, Germania e Olanda tre collaboratori, attivi l'uno nell'area finance, l'altro nel settore retail e l'ultimo nella gestione del controllo qualità nel magazzino.

Come mai avete sentito la necessità di assegnare questi collaboratori e non di reclutarne altri?

Una ragione può essere l'impossibilità di trovare in loco un determinato profilo. Oppure si tratta di sistemare una situazione o ancora di andare a formare del personale in loco a cui verrà assegnato quel ruolo.

Quanto tempo durano i distacchi?
Tendenzialmente si tratta di contratti pluriennali di due anni. Un fattore che ne influenza la durata è anche la legislazione del Paese ricevente.

Francia, Germania e Olanda fanno parte dell'Unione europea. Per voi questo ha significato una semplificazione delle procedure?

No. La differenza tra uno Stato e l'altro si è rivelata nella pratica enorme.

Quali sono i compiti che è chiamato a sostenere il settore Risorse Umane in questi casi?

Una volta ricevuta la risposta in cui lo Stato ricevente dichiara di accettare il distacco, scatta tutta la gestione amministrativa. Come dicevo le condizioni da un Paese all'altro cambiano notevolmente. Prendiamo, ad esempio, il sistema pensionistico. Ci è capitato che l'AVS locale ci abbia dato informazioni discordanti. In questi casi ci appoggiamo a consulenti indipendenti in loco, con i quali Guess Europe già collabora. A loro chiediamo poi tutta una serie di informazioni che

sono fondamentali per la buona riuscita del distacco. Pensiamo all'aspetto fiscale, di cui si occuperà personalmente il dipendente, ma che noi sosteniamo fattivamente dando il maggior numero di informazioni possibili.

Vi occupate anche di aspetti relativi alla sfera privata dei vostri collaboratori?

Il collaboratore, oltre a una nuova esperienza lavorativa, si trova ad affrontare un trasloco in un altro Paese. Ad esempio si dovrà gestire il trasporto dell'autovettura, cambiando la targa. In alcuni Paesi, come in Olanda, bisogna procedere allo sdoganamento dell'automobile. La persona insomma viene accompagnata in tutti gli

aspetti, fino alla gestione familiare, con la scelta della scuola per i figli.

Il distacco nasce da un'esigenza aziendale oppure capita che vi siano collaboratori che si autocandidano?

È capitato che un dipendente si sia proposto perché aveva voglia di viaggiare e riteneva di essere adatto. Così è ancora meglio, anche se tra il dire e il fare c'è di mezzo il proverbiale mare. Può capitare che una volta confrontati con la realtà del trasferimento vi siano difficoltà e il collaboratore può arrivare persino a ripensarci. Succede se, ad esempio, le informazioni non sono complete. Il flusso di informazioni è centralissimo. Bisogna essere più trasparenti possibili, toccando tutti gli aspetti, anche quelli privati.

Durante il distacco qual è il rapporto con il collaboratore inviato all'estero?

Il rapporto rimane vivo. Il dipendente rimane alle dipendenze di Guess Europe. Terminata la missione potrà ritornare al datore di lavoro originale e riprendere la sua posizione, dopo aver accumulato esperienza e know-how. A livello contributivo Guess Europe continua a versare i contributi previdenziali previsti in Svizzera in modo che non vi siano lacune.

Come affrontate la questione linguistica?

Guess Europe ha la casa madre negli Stati Uniti. Tutto il personale ha l'inglese come seconda lingua. Una volta che la persona si trova all'estero sa che all'interno dell'azienda può esprimersi in inglese. In un Paese come l'Olanda si suppone che comunque la stragrande maggioranza del-



I prossimi seminari di Boss Editore

- "Assenze dal lavoro"
21.09.2017
- "Imposizione del reddito da attività lavorativa dipendente nelle fattispecie internazionali"
26.09.2017
- "Il dossier personale"
03.10.2017
- "Il consiglio di amministrazione e la direzione: compiti e responsabilità"
10.10.2017
- Novità:
"Protezione dei dati dei dipendenti e obblighi del datore di lavoro"
26.10.2017
- "Violazione della privacy, mobbing e altre lesioni sul posto di lavoro"
7.11.2017
- "Esonero dall'obbligo di lavorare a seguito di disdetta"
14.11.2017
- "Il certificato medico"
21.11.2017
- La conferenza 2017:
"La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro"
05.12.2017
- Novità:
"Le invenzioni e design creati dal lavoratore: i diritti e le prerogative dell'azienda su di essi"
14.12.2017

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2017

le persone sappia l'inglese correntemente. In Francia la situazione è un po' diversa e per evitare barriere linguistiche abbiamo distaccato un collaboratore che conosce molto bene anche il francese.

Distacco all'estero (Expatriate):
Manuale 1.5.2

Impiego all'estero: modello Accordo di distacco: Manuale 8.1

Impiego all'estero: lista di controllo per collaboratore: Manuale 8.1

Impiego all'estero: lista di controllo per HR: Manuale 8.1