

Regole italiane per i lavoratori in distacco transnazionale

Giampiero Falasca

FOCUS. SI APPLICANO LE STESSA CONDIZIONI DI CHI È RESIDENTE Una delle forme di dumping contrattuale più sofisticate e difficili da combattere è quella che si nasconde dietro le operazioni fittizie di somministrazione, appalto e distacco di lavoratori su scala internazionale. Lo spostamento di un lavoratore da uno Stato all' altro è un fenomeno del tutto fisiologico nell' attuale contesto economico, considerata la crescente integrazione e internazionalizzazione dei mercati e delle imprese; tuttavia, a volte questa operazione non serve a soddisfare un reale fabbisogno produttivo, ma nasconde un intento fraudolento. Tra le maglie della libera circolazione dei lavoratori proliferano, infatti, pratiche di concorrenza sleale tra ordinamenti, finalizzate a "collocare" il contratto di

lavoro negli Stati maggiormente convenienti sotto il profilo dei costi e delle tutele. La prassi è la seguente: un' impresa operante in Italia, invece di assumere sul posto un dipendente, chiede a un' azienda terza, con sede in un Paese dove i costi contributivi sono più bassi, di stipulare il contratto di lavoro con una persona ivi residente ma fisicamente già presente in Italia. Dopo l' assunzione (fittizia) il committente italiano stipula con l' azienda straniera un contratto di appalto, distacco o somministrazione - altrettanto fittizi - e il dipendente viene formalmente inviato a svolgere l' attività nel nostro Paese in favore del falso committente. Il lavoratore, in questo modo, non si è mai mosso dal territorio nazionale, ma risulta assunto in uno Stato dove il costo contributivo è molto inferiore. Questo risparmio di costo si verifica perché i lavoratori distaccati o somministrati da uno Stato membro all' altro (in base all' articolo 12 del regolamento 883/2004) sono soggetti alla legislazione dello Stato di provenienza se lo spostamento non supera (almeno in ambito Ue) i 24 mesi (periodo destinato a ridursi a 12 o 18 mesi, quando sarà completato il percorso di revisione della direttiva europea, tuttora in corso) e gli addetti non siano inviati nello Stato ospite in sostituzione di altri giunti al termine del distacco. Tale disposizione deroga al principio dell' applicazione, in materia di sicurezza sociale,



della legislazione dello Stato sul cui territorio il lavoratore è occupato, allo scopo di non complicare gli adempimenti nei confronti degli enti previdenziali nel caso di trasferimenti brevi, ma è usata in maniera strumentale per attuare gli abusi sopra descritti. L'Unione europea, per reprimere questo fenomeno, ha fissato nuove regole (direttiva 2014/67/UE, di recente oggetto di un'ipotesi di revisione) che hanno trovato attuazione nel decreto legislativo 136/2016. Il provvedimento si applica a tutti le ipotesi di «distacco transnazionale», nozione applicabile a qualsiasi impresa che, nell'ambito di una prestazione di servizi, invia in Italia uno o più lavoratori per un periodo limitato presso un'altra impresa, sulla base di un distacco (in senso stretto), un contratto di appalto o di somministrazione. La regola generale che introduce il decreto è chiara: ai lavoratori inviati nel nostro Paese è garantita l'applicazione delle medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per chi svolge prestazioni analoghe. Il decreto individua anche specifici indicatori da utilizzare al fine di verificare la genuinità del distacco (dove opera l'impresa, dove si svolge la prestazione, eccetera). Se il distacco non risulta autentico, il lavoratore deve essere considerato come un dipendente del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. La lotta agli abusi viene condotta anche su un altro versante: chi manda lavoratori in Italia ha l'obbligo di designare un referente elettivamente domiciliato in Italia, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti relativi al rapporto di lavoro e di curare le relazioni sindacali, e deve inviare una comunicazione preventiva al ministero del Lavoro, entro le ore 24.00 del giorno antecedente l'inizio del distacco, che contenga i dati identificativi del rapporto. © RIPRODUZIONE RISERVATA. // LE DEFINIZIONI 01 Distacco transnazionale Qualsiasi impresa che invia in Italia lavoratori per un periodo limitato presso un'altra azienda, sulla base di un distacco, un appalto o un contratto di somministrazione 02 Regime previdenziale Ue I lavoratori distaccati o somministrati da uno Stato membro all'altro sono soggetti alla legislazione dello Stato di provenienza se lo spostamento non supera i 24 mesi.