

## LE AGENZIE COMUNITARIE CHE INVIANO LAVORATORI IN ITALIA DEVONO:

- ➔ Possedere l'autorizzazione rilasciata nel Paese di origine, o un provvedimento amministrativo equivalente. Costituisce ulteriore elemento di garanzia l'iscrizione all'Albo delle Agenzie del Ministero del Lavoro italiano.
- ➔ Stipulare una specifica garanzia fideiussoria a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati, congrua a tutelare le posizioni giuridiche coinvolte (per le Agenzie per il Lavoro italiane pari a 350.000 euro).
- ➔ Garantire la parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori in missione rispetto ai dipendenti diretti dell'azienda italiana, con riferimento a:
  - tariffe minime salariali, stabilite dai CCNL, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
  - scatti di anzianità, nei casi in cui evidentemente siano previsti dalla contrattazione collettiva;
  - tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta;
  - periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
  - durata delle ferie annuali;
  - salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- ➔ Comunicare il distacco al Ministero del Lavoro entro le 24 ore del giorno antecedente l'inizio del distacco e comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva deve contenere le seguenti informazioni:
  - dati identificativi dell'impresa distaccante;
  - numero e generalità dei lavoratori distaccati;
  - data di inizio, di fine e durata del distacco;
  - luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
  - dati identificativi del soggetto distaccatario;
  - tipologia dei servizi;
  - generalità e domicilio eletto dei referenti dell'azienda;
  - numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.
- ➔ Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:
  - conservare, predisponendone copia in lingua italiana
    - a) il contratto di lavoro (o altro documento contenente le informazioni da rendere al lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto);
    - b) i prospetti paga;
    - c) i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero;

- d) la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni (o la documentazione equivalente);
- e) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro (o la documentazione equivalente) e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.
  - designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti (in difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi);
  - designare un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

## LE AZIENDE CHE IMPIEGANO LAVORATORI STRANIERI SOMMINISTRATI DA AGENZIE COMUNITARIE DEVONO:

- ➔ Verificare il possesso da parte dell'Agenzia:
  - dell'autorizzazione rilasciata nel Paese di origine;
  - della documentazione richiesta in via generale a tutte le aziende che distaccano lavoratori in Italia.
- ➔ Accertarsi che ai lavoratori somministrati sia garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai propri dipendenti diretti con riferimento a:
  - tariffe minime salariali, stabilite dai CCNL, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
  - scatti di anzianità, nei casi in cui evidentemente siano previsti dalla contrattazione collettiva;
  - tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta;
  - periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
  - durata delle ferie annuali;
  - salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- ➔ In caso di violazione della normativa, rispondono in via solidale con l'Agenzia. In particolare:
  - la violazione del principio di parità di trattamento fa nascere in capo al lavoratore un diritto di credito sulle differenze retributive;
  - le trasgressioni in materia di orario di lavoro, di pause e di durata minima delle ferie annuali retribuite determinano sanzioni amministrative e penali;
  - le disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro sono in gran parte protette da sanzioni penali in quanto poste a tutela della salute dei lavoratori.In caso di distacco non autentico il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'azienda che ne ha utilizzato la prestazione e vengono disposte sanzioni amministrative.

## I CONTROLLI DEGLI ORGANI DIVIGILANZA

### AUTENTICITÀ DEL DISTACCO, CRITERI DI VALUTAZIONE

- ➔ Al fine di accertare se un'impresa/Agenzia per il Lavoro comunitaria possa legittimamente distaccare in Italia, gli organi di vigilanza devono valutare i seguenti elementi:
  - il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
  - il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, a un albo professionale;
  - il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;
  - la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
  - il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
  - il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;
  - ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.
- ➔ Al fine di accertare se il lavoratore è legittimamente distaccato, gli organi di vigilanza valutano altresì i seguenti elementi:
  - il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
  - la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
  - la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia;
  - la data di inizio del distacco;
  - la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
  - la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
  - eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
  - l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
  - ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

### ...SE IL DISTACCO NON RISULTA AUTENTICO:

il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'azienda che ne ha utilizzato la prestazione; il distaccante e l'azienda che impiega i lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (min. 5.000 euro max 50.000 euro); nel caso di impiego di minori in distacco illecito, distaccante e azienda sono puniti con la pena dell'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

### ...SE EMERGONO VIOLAZIONI DI NATURA ECONOMICA:

il personale ispettivo diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti in favore dei prestatori di lavoro; la diffida è attivabile nei confronti sia dell'ApL neocomunitaria che dell'utilizzatore; decorsi 30 giorni dalla notifica della diffida, e in assenza di adempimento/conciliazione, la diffida acquista, con provvedimento del direttore della Direzione territoriale del lavoro, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo.

### ...SE NON VIENE RISPETTATO L'OBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA

la violazione degli obblighi di comunicazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato, nel limite massimo di 150.000 euro.

### ...SE NON VIENE RISPETTATO L'OBLIGO DI PREDISPOSIZIONE IN ITALIANO E DI CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

la violazione degli obblighi di predisposizione in italiano e di conservazione dei documenti di lavoro è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato, nel limite massimo di 150.000 euro.

### ...SE NON VENGONO DESIGNATI I REFERENTI IN ITALIA

la violazione di designazione dei referenti dell'azienda/agenzia comunitaria in Italia è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.



Corso Vittorio Emanuele II, 287 - 00186 ROMA - [www.assolavoro.eu](http://www.assolavoro.eu)



## DISTACCO/SOMMINISTRAZIONE TRANSNAZIONALE DI LAVORO

Prospetto Informativo\*

\*Aggiornato al D. Lgs. 17 luglio 2016, n. 136

Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del Regolamento UE n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («Regolamento IMI»).

Fonti: Convenzione di Roma 80/934/CEE; Direttiva 2014/67/UE; D. Lgs. n. 136/2016; D. Lgs. n. 81/2015; D. Lgs. n. 276/2003; Ministero del Lavoro, Circolare n. 14/2015; Ministero del Lavoro, Risposta ad Interpello n. 31/2014; Ministero del Lavoro, Risposta ad Interpello n. 33/2010.