

CIRCOLARE N. 14 /2015*Ministero del lavoro e delle politiche sociali**Agli indirizzi in allegato**Direzione generale per l'Attività Ispettiva*

Oggetto: somministrazione transnazionale di lavoro – attività di vigilanza e campagne informative – indicazioni operative.

Questa Direzione è venuta a conoscenza di recenti iniziative, riportate anche dalla stampa, di agenzie di somministrazione di altri Stati membri dell'Unione europea che propongono il ricorso a manodopera straniera, evidenziando i forti vantaggi, anche di natura economica, di cui potrebbero beneficiare le imprese. In particolare, si promuove l'utilizzo di "lavoratori interinali con contratto rumeno", assicurando una maggiore "flessibilità" e l'assenza totale di alcuni obblighi di carattere retributivo (13^a, 14^a, TFR ecc.).

Appare opportuno sin da subito evidenziare come gli annunci pubblicitari in questione **riportino informazioni in netto contrasto con la disciplina comunitaria e nazionale in materia di distacco transnazionale** e pertanto come il ricorso a tali "servizi" possa dar luogo a ripercussioni, anche di carattere sanzionatorio, in capo alle imprese utilizzatrici.

Si invitano pertanto codesti Uffici a **prestare la massima attenzione a tali fenomeni**, sui quali questa Direzione si è più volte impegnata, sia attraverso l'attiva partecipazione ad iniziative che hanno coinvolto altri Stati membri dell'Unione europea (progetto *Enfoster*, progetto *Transpo*, progetto *Empower* ecc.), sia attraverso l'emanazione di istruzioni di carattere operativo sulla corretta applicazione della disciplina in materia (v. ad es. il *Vademecum ad uso degli ispettori del lavoro e delle imprese* sul distacco transnazionale).

Ciò premesso, ferme restando le **necessarie iniziative ispettive**, così come già previsto dal **documento di programmazione dell'attività di vigilanza 2015**, si chiede a codesti Uffici di avviare **specifiche campagne informative**, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 124/2004, sulla corretta applicazione del quadro regolatorio di seguito indicato.

Va ricordato che la fattispecie della somministrazione transnazionale di lavoro rientra nell'ambito della disciplina, anzitutto comunitaria, dettata dalla direttiva 96/71/CE, come recepita nel D.Lgs. n. 72/2000, recante il "*distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi*" e dalla direttiva 2014/67/UE (c.d. direttiva *Enforcement*).

La prima direttiva introduce importanti **misure per la tutela dei diritti dei lavoratori distaccati**, mentre con la seconda si superano alcune incertezze interpretative per la corretta applicazione della stessa direttiva 96/71/CE.

Agenzia di somministrazione di altro Stato membro dell'Unione europea

La somministrazione transnazionale di lavoro, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 72/2000, consiste nella possibilità per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea di distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici aventi sede o unità produttiva in Italia.

In proposito, questo Ministero ha già avuto modo di chiarire nel *Vademecum ad uso degli ispettori del lavoro e delle imprese* che le agenzie di somministrazione stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia, per operare legittimamente nel nostro Paese, non necessitano dell'autorizzazione prevista dall'art. 4, D.Lgs. n. 276/2003, **nella misura in cui dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo**, rilasciato dalle competenti autorità dello Stato di provenienza, **equivalente rispetto a quello richiesto dalla legislazione italiana** (cfr. ML circ. n. 7/2005).

In ordine ai requisiti patrimoniali stabiliti dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 276/03, è stato inoltre precisato che, per le agenzie di somministrazione di un altro Stato membro, è possibile l'esonero dal versamento del deposito cauzionale e dalla stipula di una garanzia fideiussoria **laddove abbiano assolto ad "obblighi analoghi"**, volti a rendere effettiva la tutela del lavoratore nelle ipotesi di eventuali inadempimenti, di natura contributiva o retributiva, nel rispetto della legislazione dello Stato di provenienza.

Trattamento economico e normativo dei lavoratori

Per quanto attiene al profilo delle tutele lavoristiche, si ricorda che l'art. 3 della direttiva 96/71/CE, in relazione ai lavoratori inviati in distacco da uno Stato membro ad un altro Stato dell'Unione europea, stabilisce **l'applicazione dei livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione previsti dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa** (c.d. principio *lex loci laboris*).

Nello specifico, laddove l'attività lavorativa sia svolta in Italia, **quest'ultima risulta disciplinata dalle disposizioni di legge, dalle indicazioni amministrative e dalle clausole della contrattazione collettiva italiane**, con riferimento a:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
- non discriminazione tra uomo e donna;
- condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.

Con particolare riguardo alle tariffe salariali questo Ministero, con risposta ad interpello n. 33/2010, ha precisato *“che nella nozione di retribuzione devono essere ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta. La retribuzione, così intesa, va dunque più strettamente legata alla definizione di “reddito da lavoro dipendente” valida ai fini fiscali e nella stessa rientrano tutte le erogazioni patrimoniali aventi causa nel rapporto di lavoro in senso lato, senza operare una comparazione per singola voce retributiva, che risulterebbe comunque impossibile in considerazione dei differenti regimi normativi applicabili nei diversi Paesi europei”*.

Ciò premesso, occorre evidenziare come la normativa sulle tutele economico/normative **risulti ancor più incisiva nell'ambito di un rapporto di somministrazione transnazionale di lavoro**, con particolare riferimento al trattamento riconosciuto ai lavoratori temporanei inviati nel nostro Paese da agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 72/2000 prevede infatti il rispetto, da parte delle agenzie con sede in altro Stato membro, **della disciplina dettata per le agenzie italiane**, oggi contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003.

Si precisa, pertanto, che anche nelle ipotesi di lavoro somministrato da parte di agenzie comunitarie, così come avviene per quelle italiane, **trova applicazione l'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003**, che prevede il diritto del lavoratore interinale *“a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte”*, nonché la disciplina in materia di responsabilità solidale per l'adempimento di obblighi retributivi e previdenziali.

Peraltro, lo stesso art. 23 trova conferma in ambito comunitario nella previsione di cui all'art. 5 della direttiva 2008/104/CE, secondo il quale *“per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgere il medesimo lavoro”*.

In altri termini, per i lavoratori somministrati a livello transnazionale, **è dunque sancita e garantita una sostanziale parità di trattamento, sia per quanto concerne i profili normativi che per quelli retributivi, rispetto ai lavoratori italiani alle dipendenze dell'utilizzatore.**

Come già evidenziato nel citato *Vademecum* inoltre, al fine di tutelare i crediti retributivi vantati dai lavoratori in regime di distacco comunitario, anche nell'ambito di una somministrazione di lavoro transnazionale, il personale ispettivo **può adottare la diffida accertativa, ex art. 12 D.Lgs. 124/2004.**

Quanto alle altre condizioni di base, di lavoro e di occupazione, occorre osservare quanto segue.

In relazione **periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo e durata minima delle ferie annuali retribuite** va ricordato che trovano applicazione le disposizioni sostanziali e il regime sanzionatorio previsti dal D.Lgs. n. 66/2003. L'eventuale trasgressore potrà pertanto essere destinatario sia di sanzioni amministrative, sia di provvedimenti prescrittivi ai sensi dell'art. 15 D.Lgs. n. 124/2004 nel caso in cui vengano accertate violazioni di natura penale.

Per quanto attiene alla **salute, sicurezza e igiene sul lavoro** trovano invece applicazione le disposizioni sostanziali e l'apparato sanzionatorio di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (c.d. T.U. sicurezza), mentre in relazione alla **tutela delle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani** e alla **parità di trattamento fra uomo e donna** trovano applicazione, rispettivamente, le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e alla L. n. 977/1967 e le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006.

La direttiva 2014/67/UE (c.d. direttiva Enforcement)

La direttiva 2014/67/UE contribuisce invece, come anticipato, a garantire che le disposizioni contenute nella direttiva 96/71/CE siano applicate più efficacemente. In particolare si segnalano le disposizioni volte a:

- precisare la definizione di "distacco", garantendo in tal modo la certezza del diritto per i lavoratori distaccati e i prestatori di servizi (art. 4);

- garantire l'applicazione dei diritti e il trattamento delle denunce, attraverso la possibilità per le organizzazioni sindacali e *"altre parti terze, quali associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che hanno (...) un interesse legittimo a veder rispettata la presente direttiva e la direttiva 96/71/CE"*, di promuovere per conto o a sostegno del lavoratore distaccato o del suo datore di lavoro, *"ogni procedimento giudiziario o amministrativo"* diretto a ottenere l'applicazione delle direttive 96/71/CE e 2014/67/UE (art. 11);

- assicurare che le sanzioni amministrative e le ammende imposte ai prestatori di servizi da uno Stato membro in seguito all'inosservanza delle prescrizioni della direttiva del 1996 possano essere applicate o recuperate in un altro Stato membro (Capo VI);

- consentire agli Stati membri di imporre obblighi amministrativi e misure di controllo necessari per assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla stessa direttiva e alla direttiva 96/71/CE, a condizione che essi siano giustificati e proporzionati in conformità del diritto dell'Unione (art. 9).

La direttiva sollecita inoltre una **più efficace cooperazione tra autorità nazionali competenti in materia di distacco** prevedendo una tempistica certa per rispondere alle richieste di assistenza da parte di altri Stati membri: termine di 2 giorni lavorativi per rispondere alle richieste urgenti di informazioni e termine di 25 giorni lavorativi per le richieste non urgenti (art. 6).

Sotto tale profilo si ritiene opportuno segnalare la **"centralità" del sistema IMI**, quale strumento strategico per realizzare un'efficace cooperazione tra le diverse autorità degli Stati dell'Unione impegnate nella vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Documentazione oggetto di esame

Quanto alla documentazione utile alla verifica del rispetto delle condizioni di lavoro nonché della regolarità del rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore oggetto di somministrazione transnazionale, nelle more del recepimento della direttiva *Enforcement*, si ritiene utile richiamare la c.d. *check list* contenuta nel più volte citato *Vademecum*.

In particolare si evidenziano, tra i documenti oggetto di eventuale acquisizione ed esame da parte del personale ispettivo:

- il contratto di somministrazione di lavoro e l'autorizzazione amministrativa del Paese di stabilimento dell'agenzia straniera;
- i documenti di riconoscimento e gli eventuali contratti individuali di lavoro del personale somministrato;
- i modelli A1 dei lavoratori interessati;
- i prospetti paga già elaborati ovvero la documentazione idonea a dimostrare il pagamento della retribuzione ed il relativo importo nonché la tracciatura dell'orario di lavoro;
- la documentazione in materia di salute e sicurezza (a seconda delle situazioni, DVR, POS, sorveglianza sanitaria, ecc.);
- ogni altra documentazione disponibile e utile alla verifica dei rapporti di lavoro.

In relazione a quanto disposto dalla presente circolare, nel confidare nel consueto impegno di codesti Uffici, si invita a tenere informata la scrivente Direzione in ordine ad accertamenti o iniziative di particolare rilievo svolte sul territorio di competenza.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Danilo Papa)

