



Mercoledì 22/04/2015

Somministrazione transnazionale di lavoro

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

Legge 25 febbraio 2000 n. 72, Ministero del Lavoro Circolare 9 aprile 2015 n. 14.

Il Ministero del lavoro, prendendo spunto da recenti iniziative pubblicitarie, riportate anche dalla stampa, di agenzie di somministrazione di altri Stati membri dell'Unione Europea che propongono il ricorso a manodopera straniera con forti vantaggi di natura economica e di flessibilità organizzativa, ha precisato che un'azienda italiana può utilizzare il personale comunitario somministrato da un'agenzia di lavoro di un altro Stato membro diverso dall'Italia, ma nei confronti dei lavoratori deve applicare tutte le disposizioni di legge e contrattuali previste per i dipendenti italiani.

La nota ministeriale giunge a questa conclusione partendo dal fatto che la somministrazione transnazionale di lavoro trova la propria fonte normativa nella direttiva 96/71/CE, recepita dall'Italia con il Decreto Legislativo n. 72/2000, e dalla direttiva 2014/67/UE che contiene disposizioni volte alla corretta applicazione della prima direttiva. Secondo il Decreto Legislativo n. 72/2000 la somministrazione transnazionale di lavoro consiste nella possibilità per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo stabilite in uno Stato membro UE di distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici aventi sede o unità produttiva in Italia. Sulla questione il Ministero del lavoro era già intervenuto con il vademecum ad uso degli ispettori del lavoro e delle imprese, precisando che un'agenzia di somministrazione con sede in un paese diverso dall'Italia può operare sul territorio italiano se dimostra di operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente a quello previsto dalla legislazione italiana.

Invece per quanto riguarda i requisiti patrimoniali, il DLgs 276/2003 riconosce l'esonero dal versamento del deposito cauzionale e dalla stipula della garanzia fideiussoria solo se l'agenzia di somministrazione ha assolto ad obblighi analoghi.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori, il Ministero del lavoro sottolinea che la direttiva 96/71/CE stabilisce l'applicazione dei livelli minimi di condizioni di lavoro e di occupazione previsti dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa. Questo significa che nei confronti dei cittadini comunitari inviati in Italia presso l'impresa utilizzatrice da un'agenzia di somministrazione devono essere applicate le disposizioni di legge, le indicazioni amministrative e le clausole della contrattazione collettiva utilizzate per i dipendenti italiani. Pertanto il personale somministrato dovrà osservare le disposizioni previste dal DLgs 66/2003 relativamente ai periodi massimi di lavoro, ai periodi minimi di riposo e alla durata minima delle ferie annuali retribuite. Inoltre trovano applicazione anche le disposizioni contenute nel DLgs 81/2008 per quanto attiene alla salute, alla sicurezza e all'igiene sul lavoro, così come quelle contenute nel DLgs 151/2001 e nella L. 977/1967 in relazione alla tutela delle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e puerpere, bambini e giovani.

Medesimo discorso vale per il DLgs 198/2006 in merito alla parità fra uomo e donna sui luoghi di lavoro. Infine, relativamente alla documentazione utile a verificare il rispetto delle condizioni di lavoro nonché della regolarità del rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore oggetto di somministrazione transnazionale, in attesa che l'Italia recepisca con un proprio provvedimento anche la direttiva 2014/68/UE, il Ministero del lavoro evidenzia che deve essere osservata la check list contenuta nel già citato vademecum consistente in: contratto di somministrazione di lavoro; autorizzazione amministrativa del Paese di stabilimento dell'agenzia straniera; documenti di riconoscimento e contratti individuali di lavoro del personale somministrato; modelli A1; prospetti paga già elaborati ovvero documentazione idonea a dimostrare il



pagamento della retribuzione ed il relativo importo nonche' la tracciatura dell'orario di lavoro; la documentazione in materia di salute e sicurezza.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi