

## Distacco e somministrazione da Paesi Comunitari

Da sempre la disciplina europea sul distacco e sulla somministrazione transnazionale è volta a conciliare la tutela dei lavoratori con la garanzia della libera concorrenza tra le imprese contrastando il dumping e le alterazioni del mercato. Il fenomeno del dumping sociale si somma ad un più elevato tasso di illegalità determinando alti livelli di lavoro nero e forte distorsione della concorrenza. Questi temi vanno assolutamente risolti se si ritiene fondamentale proseguire nel solco delle regole e del loro rispetto, con la finalità di garantire anche in futuro oltre all'alta intensità occupazionale la possibilità di consolidarla ed accrescerla nel tempo.

In particolare la direttiva 2008/104 CE sul lavoro interinale prevede espressamente che gli Stati membri possano imporre divieti o restrizioni al ricorso al lavoro interinale se giustificate da ragioni di interesse generale, quali la tutela dei lavoratori o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi; gli stessi Stati membri possono inoltre adottare procedure amministrative o giudiziarie per salvaguardare i diritti dei lavoratori ed evitare fenomeni di concorrenza sleale.

Il DLGVO n.72/2000 (di recepimento della direttiva 96/71 CE) ha stabilito che durante il periodo di distacco (analogamente per la somministrazione di personale) si applicano ai lavoratori interessati le medesime condizioni previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nonché dai contratti collettivi applicabili ai lavoratori che effettuano in Italia prestazioni subordinate analoghe. Di conseguenza il datore di lavoro distaccante o l'agenzia di somministrazione di altro Paese europeo sono tenuti a riconoscere ai lavoratori lo stesso trattamento economico spettante in base al contratto collettivo italiano di riferimento.

Negli ultimi tempi agenzie di somministrazione romene stanno divulgando in Italia proposte commerciali che formalmente rispettano la suddetta normativa, ma in realtà prendono a riferimento retribuzioni di gran lunga inferiori rispetto a quelle previste dal CCNL logistica, trasporti e spedizioni. In particolare in tali offerte viene riportato il solo trattamento retributivo minimo nella misura netta anziché lorda, violando il principio della parità di trattamento retributivo ed usufruendo nel contempo di un imponibile contributivo più basso. Inoltre le stesse offerte non prendono in considerazione le altre voci retributive previste dal CCNL (quali 13<sup>ma</sup>, 14<sup>ma</sup>, TFR, ferie, ecc.).

Al fine di contrastare i suddetti fenomeni di dumping sociale ed economico si propongono i seguenti interventi da parte del Governo:

- l'emanazione di una circolare volta a chiarire che, in conformità al DLGVO n. 72/2000, deve essere riconosciuto al lavoratore somministrato o distaccato da altro Paese comunitario **lo stesso trattamento economico lor-**

**do** previsto dal CCNL applicato agli altri lavoratori occupati in azienda per la stessa mansione;

- l'introduzione dell'obbligo per l'impresa distaccante e per l'agenzia di somministrazione straniera di inviare all'utilizzatore copia del foglio paga relativo al lavoratore distaccato o somministrato;
- l'introduzione dell'obbligo a carico del distaccatario e dell'utilizzatore di inviare alle DPL competenti copia della lettera di distacco o del contratto di somministrazione con l'indicazione del trattamento economico complessivo corrisposto al lavoratore distaccato o somministrato;
- l'emanazione di una disposizione amministrativa che preveda l'obbligo per il distaccatario o l'utilizzatore di riportare sul Libro Unico del Lavoro i dati relativi alle ore lavorate e al trattamento economico corrisposto ai lavoratori distaccati o somministrati da altro Paese comunitario;
- l'introduzione di un specifico regime sanzionatorio in grado di dissuadere comportamenti irregolari.