

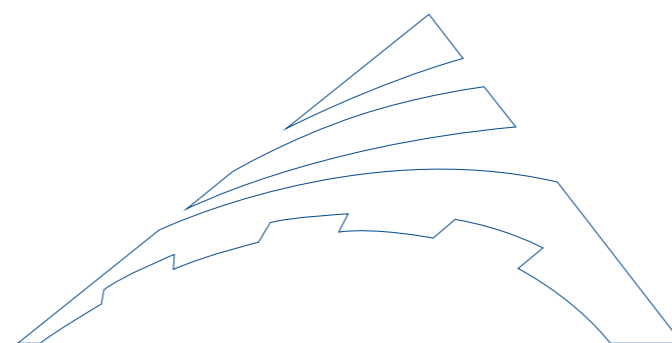


Assolavoro ha promosso la realizzazione del presente Prospetto Informativo per aiutare aziende e lavoratori a fare chiarezza sulle norme relative alla somministrazione transnazionale di lavoro e all'impiego, in Italia, di lavoratori stranieri distaccati da Agenzie comunitarie.

Il quadro normativo vigente, infatti, garantisce la parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori in missione rispetto ai dipendenti diretti dell'azienda italiana, con riferimento a tutte le erogazioni patrimoniali erogate in virtù del rapporto di lavoro.

Il documento vuole garantire la corretta applicazione della legislazione per evitare interpretazioni elusive da parte di agenzie neocomunitarie.

Il Prospetto Informativo aderisce alla linea interpretativa da sempre promossa dal Ministero del Lavoro, fondata sul principio (cd. "lex loci laboris") secondo cui in caso di distacco/somministrazione di lavoratori stranieri in Italia si applicano le tutele lavoristiche previste dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, e quindi, in primo luogo, il principio di parità di trattamento retributivo e normativo.



1

LE AGENZIE COMUNITARIE CHE INVIANO LAVORATORI IN ITALIA

DEVONO:

- possedere l'autorizzazione rilasciata nel Paese di origine o un provvedimento amministrativo equivalente;
- 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);
- 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.
- produrre i modelli A1 dei lavoratori interessati.

Costituisce ulteriore elemento di garanzia l'iscrizione all'Albo informatico delle Agenzie per il Lavoro costituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano.

2

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;
 - dei modelli A1;
 - devono 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.

In caso di violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro sono in gran parte previste sanzioni penali.

3

IN CASO DI ACCESSO ISPETTIVO, IL MINISTERO DEL LAVORO

ACQUISISCE:

- il contratto di somministrazione di lavoro;
- 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 e 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/utile alla verifica dei rapporti di lavoro.

In caso di accesso ispettivo, 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'Agenzia per il Lavoro 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 Provinciale del Lavoro, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo.