

Il presidente dell'associazione di categoria

L'intervento del governo dopo l'allarme **Assolavoro**

Stipendi bassi e pochi contributi: la concorrenza sleale degli operatori neocomunitari

■ *Non esiste una retribuzione concordata per i lavoratori tramite agenzia, valgono i contratti collettivi*

STEFANO SCABBIO
■■■ **STEFANO SCABBIO***

■■■■ L'Italia è tra i Paesi con la normativa più avanzata e tutelante in merito al lavoro tramite Agenzia. Per legge e fin dall'introduzione di quello che un tempo si definiva lavoro interinale a chi ha accesso a una occupazione attraverso una agenzia per il lavoro sono garantiti stessi diritti, stesse tutele e stessa retribuzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda presso cui è impiegato in missione. Tant'è che non esiste una retribuzione concordata per i lavoratori tramite agenzia, ma si rinvia ai contratti collettivi nazionali applicati dalle aziende nei vari settori.

Queste poche informazioni restano ancora non adeguatamente conosciute nel nostro Paese, anche per via di alcuni piccoli fenomeni distorsivi su cui ora vi è una elevata attenzione del governo e specifiche iniziative di contrasto. Si pensi, per esempio, alle cosiddette agenzie neocomunitarie, ovvero a quegli operatori che dall'estero, da altri Paesi europei, inviano in missione lavoratori in Ita-

lia, in distacco. O alle cosiddette agenzie esterovestite, ovvero di fatto italiane, e che aggirano obblighi e garanzie da prestare secondo la nostra normativa nazionale fingendo di essere native di altro Stato europeo.

Le aziende che incappano in questi operatori rischiano, quasi sempre inconsapevolmente, di trovarsi obbligate in solido per i crediti vantati dai lavoratori (che l'operatore straniero pagherà meno o a cui verserà meno contributi) oltre che esposte a una serie di sanzioni, anche penali, per il mancato rispetto delle norme sulla sicurezza.

I lavoratori si ritrovano meno soldi in busta, meno contributi, meno tutele. Lo Stato italiano incassa meno tasse. Le nostre agenzie per il lavoro (iscritte a un apposito Albo presso il ministero del Lavoro) subiscono una pesante forma di concorrenza sleale e ne patiscono gli effetti negativi in termini di immagine e di reputazione per il settore.

Per eliminare i rischi di un fenomeno sì di nicchia ma che nel tempo avrebbe potuto crescere, **Assolavoro** ha predisposto uno specifico prospetto informativo (disponibile sul sito www.assolavoro.eu), presentato in un evento con il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, e avanzato puntuali proposte di intervento nelle sedi istituzionali, da ultimo in occasione di una audizione al Senato.

La risposta del governo non si è fatta attendere e tutte le considerazioni presentate dalle agenzie per il lavoro sono state recepite nella sostanza in un recente schema di decreto legislativo.

Si prevedono, infatti, puntuali criteri per accertare l'autenticità del distacco del lavoratore in Italia e la piena applicazione del principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori diretti di pari livello, specificatamente anche in caso di distacco tramite agenzia.

Si punta, inoltre, all'introduzione dell'obbligo per le agenzie neocomunitarie di nominare un referente in Italia, incaricato di inviare e ricevere i documenti; di comunicare preventivamente tutte le informazioni necessarie, di tenere tutta la documentazione in italiano. In caso di violazione di uno o più dettati normativi sono previste specifiche sanzioni.

L'approccio è sicuramente quello più indicato per superare questa distorsione che seppure con numeri relativamente bassi ha determinato danni complessivi ben maggiori. Ora l'auspicio è che l'iter parlamentare sia rapido e non accidentato. Così da aggiungere un nuovo tassello nel quadro di progressiva qualificazione del mercato del lavoro e della sua normativa in Italia.

***Presidente di Assolavoro,**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LE PAROLE CHIAVE**MISSIONE (LAVORATORI IN...)**

I lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro e inviati in missione presso le aziende utilizzatrici. I lavoratori possono essere assunti dall'agenzia sia con contratto a tempo determinato sia con quello a tempo indeterminato. Il loro status nei confronti dell'azienda che li utilizza non cambia.

SOMMINISTRAZIONE

Il lavoro somministrato, già lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa utilizzatrice può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro. La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti, agenzie, lavoratori, impresa, legati da due diverse forme contrattuali. Il contratto di somministrazione stipulato tra azienda utilizzatrice e agenzia che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro stipulato tra agenzia e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

AGENZIE NEOCOMUNITARIE

Le agenzie per il lavoro dei Paesi europei che sono entrati in anni recenti nella Ue. A operare nel nostro Paese sono soprattutto agenzie romene e bulgare.

DUMPING SOCIALE

La pratica di localizzare la produzione in aree in cui è possibile beneficiare di disposizioni meno restrittive in materia di lavoro o in cui il costo del lavoro è inferiore. In questo modo i minori costi per l'impresa possono essere trasferiti sul prezzo finale del bene o del servizio prestato che risulta in tal modo più concorrenziale. Il dumping sociale sui può prefigurare anche qualora un'agenzia per il lavoro di un determinato Paese non applichi integralmente i contratti vigenti in un altro Paese in cui si trovi a operare.

ASIMMETRIA DI MERCATO

La situazione che si può venire a creare con l'applicazione di norme la cui conseguenza è una profonda alterazione della concorrenza nel mercato unico europeo.

DIRETTIVA BOLKESTEIN

Si tratta della direttiva dell'Unione europea numero 123 del 2006, relativa ai servizi nel mercato europeo comune, presentata dalla Commissione Ue nel febbraio 2004 ed emanata nel 2006. Venne battezzata così da Frits Bolkestein, commissario europeo per il mercato interno della Commissione Prodi. Dopo un lungo dibattito la Bolkestein non è stata estesa ai contratti di lavoro, scongiurando il rischio che una società potesse assumere con i contratti di lavoro del proprio Paese d'origine i dipendenti assunti in un altro stato e che ivi lavorano.

DISTACCO DI UN LAVORATORE

Il termine "distacco" si riferisce al caso in cui un datore di lavoro invii un proprio dipendente a lavorare in un altro Paese per un periodo di tempo limitato. Durante questo periodo il lavoratore continua ad essere assicurato secondo la legislazione di sicurezza sociale del paese di invio. Per essere considerato un lavoratore distaccato deve soddisfare alcune condizioni: la durata del distacco (che deve essere limitato nel tempo);

le attività sostanziali dell'azienda che effettua il distacco; l'assicurazione sociale nel paese di invio; il divieto di sostituire un lavoratore distaccato con un altro lavoratore distaccato. Dal primo maggio 2010 la durata massima del distacco è salita da 12 a 24 mesi.

RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Il principio in base al quale l'impresa che utilizzi i lavoratori somministrati risponde in solido con l'agenzia interinale per eventuali irregolarità nell'applicazione delle norme che regolano i contratti di somministrazione. L'azienda utilizzatrice può così essere chiamata a pagare sanzioni molto elevate o a rispondere penalmente anche per eventuali inadempienze sulla parità di trattamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (abbreviato Ccnl) è, nel diritto del lavoro italiano, un tipo di contratto stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori dipendenti ed i loro datori di lavoro ovvero dalle rispettive parti sociali in seguito a contrattazione collettiva e successivo accordo. L'introduzione del contratto collettivo nazionale di lavoro in Italia risale alla Carta del Lavoro, approvata il 21 aprile 1927. I contratti collettivi sono entrati nella Costituzione repubblicana che all'art. 39 stabilì il principio per il quale i rapporti di lavoro possono essere regolati da contratti collettivi stipulati a livello nazionale.

TUTELE CRESCENTI

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti è la nuova forma introdotta dal Jobs Act che di fatto supera la illicenziabilità dei dipendenti stabilita con l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. La nuova disciplina, oltre a riaffermare l'illiceità dei licenziamenti discriminatori, introduce un indennizzo in favore dei dipendenti licenziati in misura compresa tra 2 e 18 mensilità.

LE AGENZIE COMUNITARIE CHE INVIANO LAVORATORI IN ITALIA DEVONO...

- ✂️ Avere l'autorizzazione rilasciata nel Paese d'origine
- ✂️ Stipulare una garanzia fidejussoria a copertura dei crediti maturati dai lavoratori impiegati **(per le agenzie italiane è di 350.000 euro)**
- ✂️ Garantire la parità di trattamento dei lavoratori in missione rispetto ai dipendenti dell'azienda italiana riguardo a:
 - **Tariffe** minime e straordinari
 - **Scatti** di anzianità
 - **Periodi** massimi di lavoro e minimi di riposo
 - **Durata delle ferie**
 - **Sicurezza** sui luoghi di lavoro
- ✂️ Essere iscritte all'albo telematico delle Agenzie per il lavoro



&G/L

LE AZIENDE CHE IMPIEGANO LAVORATORI STRANIERI DEVONO...

- ✂️ Verificare che l'agenzia abbia l'autorizzazione rilasciata nel Paese d'origine e che sia in possesso dei modelli A1
- ✂️ Accertarsi che ai lavoratori somministrati sia garantita la parità di trattamento rispetto ai propri dipendenti diretti

IN CASO DI VIOLAZIONI LE AZIENDE RISPONDONO IN SOLIDO CON L'AGENZIA...

- ✂️ La violazione del principio di parità di trattamento fa nascere in capo al lavoratore un diritto di credito sulle differenze retributive
- ✂️ Le trasgressioni su orario di lavoro, pause e durata minima delle ferie retribuite causano 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

IN CASO DI ISPEZIONE 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 oppure 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 e utile alla verifica dei rapporti di lavoro

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 sia dell'utilizzatore
- ✂️ Decorsi 30 giorni dalla notifica della diffida e in assenza di adempimento/conciliazione, la diffida acquista valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo

