

Elusione contributiva

Il governo prepara una stretta sul dumping dall'est Europa

Palazzo Chigi ha varato uno schema di decreto per arginare la concorrenza sleale delle agenzie polacche, romene e bulgare. Sotto la lente anche le società esterovestite

■ ■ ■ ATTILIO BARBIERI

■ ■ ■ La somministrazione di lavoro con distacco transnazionale, praticata con intensità crescente dalle agenzie dei Paesi neocomunitari rischia di trasformarsi in una bomba ad orologeria innescata in settori già travolti da crisi strutturali. Quelli delle costruzioni e dell'autotrasporto, ad esempio. Si ha notizia di situazioni locali in cui il 30 della forza lavoro viene assunta con l'escamotage del distacco transnazionale. Dunque, rispetto a pochi anni or sono, non si tratta più di un timore, ma di una realtà.

L'azienda che utilizza questi lavoratori somministrati ha un vantaggio sui costi del lavoro e paga meno stipendi e meno contributi. Ma crea una sostanziale asimmetria di mercato verso le imprese che applicano in toto il contratto collettivo nazionale del Paese in cui svolgono la loro attività.

Fra le agenzie interinali più attive su questo fronte vi sono quelle basate in Romania, Polonia e Bulgaria, capaci di sfruttare un vuoto legislativo che nel tempo ha finito per creare una vasta zona grigia. Utilizzare stranieri somministrati ha finora comperato l'obbligo di garantire parità di trattamento economico rispetto ai dipendenti italiani versando però i contributi previdenziali in base alla normativa del Paese di origine. Il risparmio è di per sé notevole: a fronte di un'aliquota contributiva media che nel nostro Paese è del 33%, nell'Europa orientale scende in un intervallo che va dal 12 al 15 per cento.

In settori produttivi come l'autotrasporto e le costruzioni, una differenza fino al 15 per cento nel costo del lavoro può significare chiusura o sopravvivenza. A scapito però delle aziende che assumono con i contratti collettivi italiani e che si trovano pesantemente danneggiate. Si

viene a creare così una profonda alterazione della concorrenza, destinata a falsare il mercato.

C'è poi un'ulteriore dimensione che finisce per penalizzare le nostre agenzie, vincolate a rispettare norme stringenti, a cominciare dal capitale sociale pari a 600mila euro, mentre all'estero ne bastano anche 7mila, e la presenza in almeno quattro regioni su venti. Senza dimenticare gli obblighi sulla formazione del personale. Ma non mancano neppure i casi di operatori italiani che aprono società di comodo all'estero per approfittare dei benefici contributivi e talvolta pure fiscali offerti. Oltre all'abbattimento sul prelievo previdenziale, infatti, si verificano pure casi in cui non vengono versate le imposte sul lavoro e non si applicano i contratti collettivi di categoria.

Paradossalmente a rischiare di più non sono queste agenzie disinvolute, ma le imprese che le utilizzano, come ha spiegato al Sole 24 Ore Patrizia Fulgoni, consigliere Assolavoro con delega alla legalità: «C'è grandissima disinformazione, le agenzie neocomunitarie hanno diffuso informazioni non corrette per far utilizzare questo strumento, ma le agenzie rischiano poco o niente mentre le aziende rischiano molto perché devono rispondere in solido dei contributi non versati e delle retribuzioni non corrette». Insomma il risparmio si trasforma facilmente in un boomerang, capace di mangiarsi tutti i vantaggi competitivi (irregolari) accumulati fino al momento del controllo.

In settimana il governo ha emanato uno schema di Decreto legislativo che introduce una serie di misure restrittive. La prima e forse più critica è l'individuazione di alcuni criteri puntuali destinati ad accertare l'autenticità del distacco e l'effettiva consistenza dell'azienda

che lo utilizza: il numero dei contratti eseguiti e l'ammontare del fatturato. Qualora si accerti che il distacco non è autentico scatta una sanzione pecuniaria fino a 50mila euro per ogni caso. Il dipendente, poi, passa alle dipendenze dell'azienda utilizzatrice che è obbligata ad assumerlo.

Viene riaffermata la necessità di applicare il principio della parità di trattamento fra interinali e dipendenti diretti di pari livello, anche in caso di distacco tramite agenzia. Altro aspetto cruciale riguarda la responsabilità solidale dell'impresa utilizzatrice, chiamata a far fronte a tutte le somme non pagate dall'agenzia interinale.

Sul versante delle Apl, infine, scattano tre obblighi: nominare un referente in Italia incaricato di inviare e ricevere i documenti e di trattare con le parti per la contrattazione di secondo livello (primo obbligo). Comunicare preventivamente da parte dell'agenzia una serie di informazioni - secondo obbligo - quali i dati identificativi del distaccante, del distaccatario, dei lavoratori, il numero di autorizzazione, i dati del referente in Italia, la tipologia dei servizi. E infine - terzo obbligo - di tenere tutta la documentazione in italiano inclusi il contratto di lavoro, la busta paga e la documentazione attestante il pagamento della retribuzione. In quest'ultimo caso, in difetto, scatta una sanzione di 3mila euro per ogni lavoratore irregolarmente contrattualizzato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



COSA CAMBIA

I CASI

Agenzia italiana esterovestita

Agenzia neo comunitaria che applica le norme del paese d'origine

Agenzia neo comunitaria che applica solo in parte le norme italiane

I RISCHI

Documentazione insufficiente o lacunosa

La non equiparazione dei lavoratori "in missione" con i dipendenti diretti dell'azienda

LE SANZIONI

Oltre alle sanzioni amministrative, in caso di violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro sono in gran parte previste sanzioni penali

IL PROVVEDIMENTO

Il governo ha varato uno schema di decreto destinato a stabilire i criteri per accertare se i "distacchi" siano autentici e per verificare la parità di trattamento dei lavoratori mandati in missione rispetto ai dipendenti diretti delle aziende dove si trovano

