

Prot. N. 438/2016

SENATO DELLA REPUBBLICA
XI COMMISSIONE LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE

MEMORIE ASSOSOMM

ROMA, 13 APRILE 2016

La valutazione con cui Assosomm si esprime in merito alla proposta di modifica alla Direttiva n. 96/71/CE, in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi, è certamente positiva.

La proposta del Parlamento Europeo e del Consiglio si volge, infatti, nella direzione di rafforzare le misure di contrasto agli abusi che si rintracciano, sempre più diffusamente, nell'ambito delle operazioni di mobilità dei lavoratori a livello intracomunitario, determinate, in buona parte, dall'applicazione di regimi diversi nei singoli Stati Membri, a dalle conseguenti ricadute in termini di *dumping* sociale.

Con specifico riferimento all'impatto che ne deriverebbe rispetto alla somministrazione di manodopera, rientrando, come noto, nell'ambito applicativo della Direttiva 96/71/CE, ai sensi dell'art. 1, par. 3, lett. c), le modifiche suggerite potrebbero sortire, infatti, un effetto correttivo di alcuni fenomeni elusivi, che, con maggiore frequenza, si segnalano nel nostro ordinamento.

A tale proposito, prima di procedere con l'analisi delle disposizioni contenute nella proposta, rammentiamo l'esistenza di un nodo problematico nell'ambito delle somministrazioni in Italia, costituito sia da aziende straniere che, nell'esercizio dell'attività di intermediazione, giocano sul costo più basso della manodopera nel Paese di appartenenza; sia da realtà imprenditoriali nazionali, con particolare riguardo alle cooperative cd. "spurie", che, pur non essendo autorizzate, di fatto somministrano personale mediante il ricorso all'appalto.

Tali attività, che risultano quattro volte superiori rispetto a quelle svolte dalle Agenzie per il Lavoro regolari, comportano, pertanto, l'erosione, a danno di queste ultime, di rilevanti porzioni di mercato, se si considera che solo il fatturato delle Apl, per il 2015, ammonta a circa 8 miliardi.



Assosomm

Diverso è, invece, il caso di quelle Agenzie che, sebbene costituite in un Paese dell'Unione Europea diverso dal nostro, svolgono attività di somministrazione in Italia dopo essersi iscritte nell'apposito albo.

In tale ipotesi, infatti, da un lato, il vaglio ministeriale, e la conseguente iscrizione all'albo, consentono di escludere fenomeni elusivi della normativa nazionale. Dall'altro, le aree di operatività di tali Apl risultano comunque marginali, così come il fatturato dalle stesse conseguito, che si aggira intorno ai 2 milioni.

Entrando, più nel dettaglio, nel merito della proposta, l'attenzione verrà focalizzata sulle singole disposizioni ivi contenute.

Riguardo all'introduzione, nel testo della Direttiva, dell'art. 2bis, è certamente degna di nota positiva la qualificazione dello Stato Membro, in cui il lavoratore viene distaccato, come il luogo abituale di svolgimento della prestazione, una volta superata una determinata soglia temporale del distacco.

In presenza di tale condizione, l'estensione del regime dello Stato di destinazione, nel suo complesso e ad ogni effetto, anche ai lavoratori distaccati, contribuirebbe al superamento della disparità di trattamento tra tale categoria di lavoratori e il personale residente.

Tuttavia riteniamo che il limite temporale di 24 mesi, decorso il quale tale regime opererebbe, sia eccessivamente elevato, e, quindi, in ultima analisi, non sufficientemente adeguato a prevenire fenomeni elusivi.

Suggeriamo, pertanto, che sia prevista una soglia inferiore, come contemplato, a titolo esemplificativo, nel nostro ordinamento, dal DPR n. 917/1986 che, all'art. 51, comma 8bis, prescrive l'assoggettamento al regime fiscale dello Stato in cui l'attività viene svolta, una volta decorsi 183 giorni.

In subordine, la Direttiva potrebbe accordare agli Stati Membri la facoltà di fissare un termine inferiore ai 24 mesi, sulla scorta di una valutazione di opportunità compiuta alla luce delle esigenze di ciascun ordinamento.

Sarebbe, inoltre, opportuno che si precisi se il termine di 24 mesi, ovvero quello che le istituzioni comunitarie riterranno opportuno inserire, sia vincolante tanto per il distaccante quanto per il distaccatario, per evitare che un'azienda si avvalga di lavoratori diversi, per un periodo complessivo superiore a 24 mesi, rivolgendosi ad una pluralità di aziende distaccanti.

In aggiunta, stante la formulazione dell'art. 2bis, contemplata dalla proposta, nel computo dei 24 mesi devono considerarsi, altresì, le ipotesi di sostituzione dei lavoratori per lo svolgimento delle stesse mansioni, nel medesimo luogo, per i periodi superiori a sei mesi.



Assosomm

Tale modifica è, di certo, meritevole di apprezzamento, in quanto induce a ricorrere alla sostituzione dei lavoratori distaccati esclusivamente in presenza di oggettive motivazioni, e non al fine di eludere l'applicazione del regime previsto nello Stato di destinazione.

Quanto alla modifica dell'art. 3 della Direttiva 96/71/CE, l'estensione ai lavoratori distaccati del principio di parità di trattamento retributivo e normativo sancisce l'implementazione di quanto previsto, sul punto, dalla Direttiva 2008/104/CE in materia di somministrazione, evitando quei fenomeni di *dumping* sociale rammentati in apertura, e determinati, in larga misura, dalla concorrenza esercitata da aziende estere che, nello svolgimento dell'attività di intermediazione, giocano su margini di costo della manodopera inferiori.

In materia di parità di trattamento, è positivo, in quanto maggiormente tutelante per il lavoratore distaccato, il riferimento non ai minimi salariali, ma ad una nozione globale di retribuzione, comprensiva di tutti gli emolumenti qualificati come obbligatori nei singoli Stati Membri, la cui individuazione, nel nostro ordinamento, dovrebbe essere ancorata a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di categoria e/o di secondo livello.

È, inoltre, condivisibile la proposta avanzata dalla Confederazione Europea dei Sindacati di stabilire, nel caso di distacco per il tramite di un'Agenzia di somministrazione, un periodo minimo di missione nel Paese di origine, che suggeriamo non inferiore a tre mesi, per evitare fenomeni elusivi connessi all'identità della nazionalità dell'Agenzia distaccante e del lavoratore distaccato.

Segnaliamo, per altro verso, che, per fruire di regimi contributivi e fiscali di favore, si assiste, nel nostro ordinamento, non di rado, alla somministrazione di lavoratori con residenza in Italia, ma con domicilio in un altro Paese.

Pertanto, riteniamo che, ai fini dell'operatività della diversa normativa, debbano essere decorsi almeno sei mesi dal trasferimento del domicilio, al momento dell'inizio dell'attività lavorativa.

A nostro avviso, inoltre, il contenuto della direttiva, rispetto al distacco di lavoratori mediante Agenzie di somministrazione, potrebbe essere ulteriormente implementato attraverso la previsione di specifiche disposizioni volte a rafforzare la garanzia di correttezza dell'operazione complessiva.

A tale proposito, suggeriamo che il distacco debba essere preceduto da una preventiva comunicazione agli enti preposti nello Stato di destinazione, che il contenuto delle buste paga venga tradotto nella lingua ufficiale di quest'ultimo, nonché l'adozione del principio della



Assosomm

responsabilità solidale dell'utilizzatore e della regola di esibizione, da parte del distaccante, di un documento di regolarità contributiva.

Sottolineiamo, infine, l'opportunità che, viste le peculiari caratteristiche del settore dell'autotrasporto, sia dedicata, a quest'ultimo, una disciplina *ad hoc*.



Assosomm