

Le conseguenze. Il fenomeno dei falsi distacchi

Una decisione per facilitare la lotta agli abusi

di **Giampiero Falasca**

L'accordo per la modifica della direttiva comunitaria sul regime contributivo dei lavoratori distaccati da un Paese dell'Unione europea all'altro può dare una spinta importante alle azioni di contrasto contro gli abusi.

Come noto, se un'azienda situata in un Paese comunitario invia un proprio dipendente a lavorare presso un altro Stato Membro, si applica il cosiddetto principio di personalità: il datore di lavoro continua a pagare in contributi nel paese di origine fino a un periodo massimo di 24 mesi, pur dovendo applicare le retribuzioni del paese di destinazione (se invece i lavoratori provengono da paesi esterni all'Unione Europea, in generale vale il principio di territorialità, in virtù del quale i lavoratori devono pagare i contributi nel Paese in cui svolgono attività lavorativa, anche se molto spesso si applicano regole diverse, sulla base di specifiche convenzioni internazionali).

Questo principio determina un potente incentivo agli abusi, perché i lavoratori che provengono da alcuni paesi dove i contributi sociali hanno un peso ridotto finiscono per costare molto meno, pur avendo una retribuzione

Tale disciplina, contenuta nel D.Lgs. n. 136/2016, stabilisce la piena applicazione del principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori diretti di pari livello in Italia, e la responsabilità solidale dell'utilizzatore in caso di inadempimento degli obblighi retributivi e contributivi da parte del distaccante.

Inoltre, è previsto per l'impresa distaccante un obbligo di nominare un referente in Italia, incaricato di inviare e ricevere i documenti e di trattare con le parti sociali per la contrattazione di secondo livello, e un obbligo di

PRINCIPIO DI PERSONALITÀ

Limitata nel tempo la possibilità di retribuzione ai livelli del Paese di distacco e la contribuzione a quelli del Paese d'origine

comunicazione preventiva a carico del distaccante. L'impresa che distacca lavoratori in Italia deve, in particolare, comunicare al Ministero del Lavoro, 24 ore prima dell'inizio del distacco, una serie di informazioni relative ai dati identificativi del distaccante, del distaccatario, dei lavoratori, numero di autorizzazione, dati del referente in Italia, tipologia dei servizi, eccetera. Queste misure,

equivalente a quella spettante ai lavoratori dipendenti di aziende locali; e allora diventa forte la tentazione di creare falsi distacchi.

La modifica alla direttiva vigente non comporta la cancellazione del principio di personalità, ma ne limita gli effetti nel tempo: viene ridotta la durata di vigenza del periodo, dagli attuali 24 mesi a una durata variabile tra 12 (nei casi ordinari) e i 18 mesi (proroga che potrà essere concessa solo su richiesta dell'impresa, e previo benessere del paese ospitante), con un'eccezione per il settore del trasporto, che mantiene le regole vigenti.

Il cambiamento delle regole - che non avrà effetto immediato, in quanto è previsto un periodo transitorio di 4 anni - non dovrebbe avere un impatto significativo sulle regole che governano il trattamento economico e normativo che deve essere applicato al lavoratore distaccato.

unite alla riduzione della durata del principio di personalità, sono molto appropriate, ma potranno ridurre la portata degli illeciti solo se troveranno concreta attuazione da parte dell'attività ispettiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Set **24 ORE**.com

DOPO L'ACCORDO

Lavoratori distaccati, così cambiano le condizioni nella Ue

Come cambieranno le condizioni dei lavoratori distaccati dopo l'accordo raggiunto dai ministri dell'Unione europea. Le nuove limitazioni temporali, il regime transitorio di quattro anni e le reazioni delle associazioni di categoria.

ilsole24ore.com