

Distacchi dall'estero sorvegliati speciali

CONTROLLI INL

Essenziale che il lavoratore abbia un legame organico con la società oltre confine

In caso di irregolarità l'addetto si considera dipendente dell'utilizzatore

Stefano Rossi

Il distacco di lavoratori da un altro Paese all'Italia deve rispettare una serie di regole, per non essere contestato dagli ispettori e non configurarsi come una somministrazione di manodopera. L'Ispettorato nazionale del lavoro è tornato a occuparsi delle violazioni legate al distacco transnazionale, nella nota 5398 del 10 giugno 2019. Un fenomeno che si sta sviluppando negli ultimi anni, tanto che rientra a pieno titolo nella programmazione annuale dei controlli dello stesso Inl.

Nell'ultima nota, l'Ispettorato fa il punto sulle sanzioni in caso di violazioni nel distacco di lavoratori da un'impresa stabilita in un altro Stato dell'Unione europea in favore di una propria unità produttiva in Italia (in risposta alla richiesta di parere di un ufficio territoriale).

L'Inl ha chiarito che la sanzione si applica al solo distaccante estero, se il lavoratore è distaccato presso l'unità produttiva dell'azienda situata in Italia. L'Ispettorato ha precisato che l'unità produttiva di una determinata impresa può considerarsi una autonoma sede secondaria - nei confronti della quale poter applicare le sanzioni - solo se risulta iscritta nel Registro delle imprese ed è identificata in Italia attraverso un proprio rappresentante legale. Perciò

ni esclusivamente promozionali e pubblicitarie, di raccolta informazioni, di ricerca scientifica o di mercato, o che svolga, ad esempio, un'attività preparatoria all'apertura di una filiale operativa.

Alla luce di ciò, l'appartenenza dell'unità locale alla stessa organizzazione imprenditoriale comporterà l'applicazione della sanzione per distacco illecito transnazionale alla sola impresa distaccante estera, dotata, quindi, di autonoma personalità giuridica.

Irregolarità e sanzioni

Con la circolare 1/2017, l'Ispettorato aveva dettato le linee guida per una corretta applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 3 del Dlgs 136/2016.

Nell'accertamento della legittimità del distacco transnazionale del lavoratore è necessario porre l'attenzione sul suo legame effettivo e organico con l'impresa del Paese di invio. Inoltre, l'impresa distaccante deve esercitare abitualmente la sua attività nello Stato membro di origine.

In caso di distacco non autentico il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. In questo modo, i datori di lavoro italiani rischiano di vedersi applicare la normativa a tutela del lavoro subordinato, inclusa quella sui tempi di lavoro e sui minimi salariali. Resta invece esclusa l'automaticità dell'imputazione dei contributi previdenziali, poiché sarà necessario disconoscere, attraverso una particolare procedura, il modello A1 rilasciato dal Paese di provenienza del lavoratore. Si potranno invece quantificare gli imponibili contributivi, con conseguente notifica del verbale, i cui effetti saranno sospesi sino alla definizione della procedura di disconoscimento.

niaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, analogamente a quanto previsto in caso di appalto illecito. La sanzione non può essere inferiore a 5 mila euro né superiore a 50 mila euro. È esclusa l'applicazione della sanzione per lavoro nero poiché, seguendo l'interpretazione offerta dall'interpello 27/2014, la prestazione lavorativa è comunque tracciata attraverso il modello A1 fornito dalla società di servizi estera.

Responsabilità solidale

Nel caso di distacco transnazionale genuino, invece, l'articolo 4 del decreto prevede che il committente imprenditore o datore di lavoro risponda in solido con la società di servizi estera per i crediti retributivi (comprese le quote di trattamento di fine rapporto), contributivi e i premi assicurativi maturati nel periodo di esecuzione del contratto. La responsabilità solidale può essere attivata dal lavoratore entro due anni dalla cessazione del distacco e trova applicazione in tutti i settori produttivi.

La circolare 10/2018 dell'Inl ha esteso il regime della responsabilità solidale per i debiti contributivi anche in caso di appalto illecito. Tuttavia, in questo caso, prima di procedere al recupero contributivo nei confronti del trasgressore datore di lavoro italiano, sarà necessario disconoscere il modello A1. Con la circolare 3/2019 l'Ispettorato nazionale del lavoro ha esteso l'applicazione del reato di somministrazione fraudolenta anche all'ipotesi di distacco comunitario non genuino. In sostanza, se si accertano gli elementi della fraudolenza, sia il distaccante (società estera) sia il distaccatario (società italiana) sono soggetti all'ammenda di 20 euro per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. La sanzione è

non sarà sede secondaria il mero ufficio di rappresentanza, con funzio-

Un'altra rilevante conseguenza è l'applicazione della sanzione pecu-

applicabile dal 12 agosto 2018.

© RIPRODUZIONE RISERVATA