

Distacco transnazionale, va utilizzato il lordo

ISPETTORATO

Retribuzioni da comparare non sui singoli elementi costitutivi

Mauro Pizzin

Nell'equiparare le somme erogate a titolo di retribuzione ai lavoratori distaccati rispetto a quelle corrisposte a chi opera abitualmente in Italia occorre prendere in considerazione l'importo lordo delle somme erogate, anziché i singoli elementi costitutivi dello stipendio, dal momento che nel calcolo possono pesare anche gli importi corrisposti a titolo di indennità.

È questa una delle indicazioni contenute nelle linee guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transazionale pubblicate dall'Inl nelle more del recepimento della Direttiva 2018/957/Ue, che ritorna sulla materia a due anni dall'entrata in vigore del Dlgs 136/16.

Il documento spazia dall'analisi della documentazione da esibire su richiesta dell'Ispettorato nazionale del lavoro alle modalità di controllo sulle condizioni di lavoro e occupazione e sul regime sanzionatorio, concentrandosi poi, sulle differenze tra distacco non autentico e somministrazione fraudolenta, sul distacco transazionale nelle catene di appalti e subappalti, sulle operazioni transnazionali e il caporalato, sull'impresa straniera e il lavoro nero.

L'Inl ricorda che i parametri per valutare la genuinità del distacco sono contenuti nell'articolo 3 del Dlgs 136 e possono essere valutati dagli ispettori grazie a una serie di documenti in grado di inquadrare sia se l'impresa distaccante eserciti attività diverse rispetto a quella della mera gestione del personale, sia se il lavoratore sia distaccato effettivamente. Tra questi si cita il modello A1, il quale certifica che la persona in distacco re-

Paese Ue in cui ha sede l'impresa distaccante o in quello di esercizio abituale dell'attività lavorativa autonoma, ricordando, sul punto, che questo documento potrebbe essere rilasciato in ritardo dall'autorità straniera competente, ragion per cui la sua mancanza non potrà essere contestata dal personale ispettivo.

Attenzione particolare è richiesta, poi, nel valutare l'eventuale presenza del reato di somministrazione fraudolenta, il quale si distingue dal distacco non genuino se c'è l'intento fraudolento di violare la normativa interna o le disposizioni del contratto collettivo di riferimento, con conseguenze di rilievo sotto il profilo sanzionatorio, tra cui l'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascuno giorno di somministrazione.

Una fattispecie che si distingue

STATISTICHE

Trend in crescita per le startup innovative Lombardia prima

Trend in crescita per le startup innovative. A metà 2019, le nuove imprese hi tech, costituite online gratuitamente, hanno toccato quota 2.407, con una crescita di 263 unità, rispetto al monitoraggio di fine marzo scorso. Il dato emerge dalla XII edizione del rapporto trimestrale del Mise in collaborazione con Unioncamere e InfoCamere. La nuova modalità, operativa dal 2016, è diffusa in tutta Italia, ma a fare la parte del leone, con il 50% di startup ospitate sono: Lombardia (27%, 2%), Veneto (11,6%) e Lazio (10,2%). La palma va a Milano che totalizza da sola il 16,6% delle aziende nate con la rete.

tanto dal distacco non autentico, quanto dalla somministrazione fraudolenta è quella del caporalato: su questo fronte nelle linee guida si ricorda l'utilità di differenziare l'ingaggio/assunzione del lavoratore da parte dell'impresa straniera, riscontrabile sia nel distacco non autentico, sia nella somministrazione fraudolenta, dall'attività di reclutamento del caporalato, la quale si sostanzia in un'attività di procacciamento della manodopera da parte dell'impresa straniera approfittando della situazione di debolezza del lavoratore, costretto ad accettare condizioni di lavoro deteriori per far fronte alle esigenze primarie sue e dei familiari. In questo contesto, precisa l'Inl, saranno indici rilevanti di giudizio la reiterata corresponsione di retribuzioni palesemente difformi rispetto alla previsione dei contratti collettivi, la ripetuta violazione delle norme sugli orari di lavoro, in materia di sicurezza e igiene, la sottoposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti.

Nel caso in cui sia riscontrata, infine, la sussistenza di un'operazione commerciale trasoggettiva giuridici italiani e stranieri riconducibile a una prestazione transazionale di servizi, se manca qualsiasi documento inerente la procedura di distacco secondo quanto richiesto dall'articolo 10 del Dlgs 136 e non è riscontrabile alcun contratto fra le società e alcun elemento probatorio in ordine all'ingaggio dei lavoratori all'estero, gli ispettori potranno contestare il lavoro nero. Un'ipotesi quest'ultima, ricorda il documento, tanto più rilevante in quanto rispetto al distacco non autentico prevede l'applicazione della maxisanzione. In questo caso, se l'utilizzatore stabilito in Italia abbia provveduto ad ingaggiare il lavoratore ed esercitare il potere direttivo, la maxisanzione sarà contestata a quell'ultimo, mentre se è l'impresa straniera a ingaggiare il lavoratore e esercitare il potere direttivo la sanzione sarà a suo carico.

