

undefined

VERIFICHE E SANZIONI

Il dipendente deve operare abitualmente nell'impresa d'origine

In caso di frode, distaccante e distaccatario rischiano multe fino a 50mila euro

Sanzioni pesanti in caso di distacco transnazionale non autentico, sia per l'impresa italiana, sia per quella europea. Il Dlgs 136/2016 stabilisce che, per valutare l'autenticità del distacco, gli organi di vigilanza debbano considerare tutti gli elementi della fattispecie, sia con riguardo all'impresa estera distaccante, sia sul lavoratore distaccato. Gli ispettori dovranno verificare che l'impresa distaccante svolga un'attività diversa da quella di mera gestione o amministrazione del personale, e dunque non si tratti né di aziende fittizie (cosiddette società di comodo o *letter box companies*), né di aziende che, sebbene operative sul mercato, si limitino alla mera fornitura non autorizzata di lavoratori.

Sul versante del lavoratore distaccato, come chiarito dalla sentenza della Corte Ue del 1° dicembre 2020, deve sussistere un legame sufficiente con l'impresa d'origine per tutto il periodo del distacco, valutando, ad esempio, l'attività di lavoro, la sua abitualità nel Paese d'origine, la temporaneità del distacco, l'esistenza del certificato di sicurezza sociale (modello A1).

In caso di distacco non autentico, il distaccante e il distaccatario sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. In ogni caso, l'ammontare della sanzione amministrativa non può essere inferiore a 5mila euro, né superiore a 50mila euro. Inoltre, il lavoratore è considerato alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la pre-

sconoscimento del modello A1.

Con la circolare 3/2019, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha chiarito che è possibile configurare il reato di somministrazione fraudolenta qualora si riscontri l'intento fraudolento di violare la normativa interna o le disposizioni del Ccnl applicabile. Ciò comporterà l'applicazione anche della sanzione penale dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. È esclusa, invece, la maxi-sanzione per lavoro nero, salvo nei casi, del tutto residuali, in cui manchi qualsiasi documentazione inerente la procedura di distacco (comunicazione di distacco, modello A1, prova della regolare assunzione del lavoratore nel Paese di origine), e non sia riscontrabile alcuna operazione commerciale tra le due società (Linee guida Inl 622/2019).

Nell'ipotesi di distacco transnazionale non si applica neanche l'obbligo di tracciabilità delle retribuzioni, poiché il decreto prevede già un obbligo di conservare i documenti che provano il versamento delle retribuzioni (circolare Inl 1/2017).

Nei confronti dell'impresa europea che fornisce una prestazione di servizi è prevista la sanzione da 150 a 500 euro per ogni lavoratore in caso di mancata comunicazione del distacco (circolare Inl 3/2016). La sanzione è invece da 500 a 3mila euro in caso di mancata conservazione della documentazione di lavoro.

Per il settore del trasporto su strada, la sanzione oscilla tra 1.000 e 10mila euro in caso di circolazione senza documentazione o con documentazione non conforme. La mancata designazione del referente è punita con la sanzione da 2mila a 6mila euro. In ogni caso, gli importi delle sanzioni non possono supera-

stazione, fatti salvi gli effetti sotto il re 150mila euro.
profilo contributivo connessi al di-

© RIPRODUZIONE RISERVATA