

Una sola somministrazione nei distacchi a catena di personale

Ispettorato del lavoro

L'azienda utilizzatrice o intermedia deve operare effettivamente nel mercato

Il lavoratore può essere inviato a un soggetto terzo in base a un appalto

Giampiero Falasca

Arrivano le istruzioni dell'Ispettorato nazionale del lavoro (circolare 2/2021) per applicare le norme sul "distacco a catena" di personale su base internazionale, introdotte con il decreto legislativo 122/2020.

La circolare ricorda che il Dlgs ha introdotto una disciplina specifica per i distacchi a catena di lavoratori, fattispecie che si verifica in due ipotesi, in ingresso e in uscita. Si ha

quella in ingresso quando il lavoratore viene inviato in Italia in esecuzione di una prestazione di servizi di somministrazione intercorrente tra un'agenzia con sede in uno altro Stato Ue e l'impresa utilizzatrice con sede fuori dal nostro Paese; questa impresa stipula, poi, un ulteriore e diverso rapporto commerciale (appalto, sub appalto, distacco infragruppo) con una impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa).

Il distacco a catena in uscita si verifica, invece, quando un lavoratore viene inviato in Italia per poi essere distaccato presso un'altra impresa avente sede in un altro Stato Ue.

Riguardo a entrambe le ipotesi la circolare ricorda che, sulla base della nuova disciplina, il lavoratore è considerato dipendente solo dell'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro iniziale. Ciò comporta che, nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in

altri Stati membri, il soggetto responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sulla quale ricadono i relativi obblighi (comunicazione distacco transnazionale, nomina referenti in Italia, obbligo di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli). In questo modo, si centralizza sull'agenzia di somministrazione il compito di governare tutto il fenomeno.

L'Ispettorato ricorda, a tale proposito, che la nuova normativa si applica solo alle agenzie di somministrazione stabilite in un Paese Ue, restando escluse tutte le imprese di forniture di manodopera aventi sede altrove.



Il datore di lavoro, con relativi obblighi su condizioni e notifiche, è l'agenzia autorizzata

La circolare ricorda anche gli indicatori che vanno utilizzati per valutare la liceità del distacco transnazionale, chiarendo che deve essere accertata l'effettiva presenza sul mercato dell'impresa utilizzatrice (o intermedia), e la genuinità del rapporto commerciale intercorrente tra questa e l'impresa che accoglie il lavoratore, ribadendo che il secondo anello della catena non può consistere in una ulteriore somministrazione di lavoratori. Tale divieto trova ragion d'essere nei principi generali del nostro ordinamento, sulla base dei quali solo l'agenzia può agire come datore di lavoro del soggetto somministrato.

A fronte di tale assetto, l'utilizzatore intermedio non può nuovamente somministrare il lavoratore, nemmeno qualora sia in possesso della necessaria autorizzazione ministeriale; può invece inviarlo presso terzi sulla base di contratti validi, come l'appalto, a condizioni che tali strumenti non siano usati in modo fraudolento.