

# Circolare del Ministero del Lavoro n. 14/2015 – somministrazione di lavoro transnazionale

---

14 Aprile 2015

Con l'allegata nota dei giorni scorsi il Ministero del Lavoro ha illustrato alcuni punti di rilievo attinenti la materia della somministrazione di lavoro a livello transnazionale.

Prendendo, infatti, spunto da numerosi solleciti provenienti da agenzie di somministrazione straniere che propongono manodopera straniera con evidenti vantaggi di natura economica per le imprese ma in netto contrasto con la normativa comunitaria e nazionale in materia di distacco, il dicastero ha invitato il proprio personale ispettivo a porre la massima attenzione su tali fenomeni, ricordando l'impegno che nel tempo è stato posto sia mediante iniziative mirate (progetto Enfoster) sia attraverso istruzioni operative ad hoc (Vademecum sul distacco) e invitando il personale ad avviare specifiche campagne informative sul quadro normativo vigente.

## Le agenzie di somministrazione

È stato ricordato che la somministrazione transnazionale rientra nelle materie disciplinate dalla direttiva sul distacco 96/71/CE, recepita dal D.Lgs. n. 72/2000 e dalla direttiva Enforcement 2014/67/UE, ancora in via di trasposizione in Italia, e sono stati ripresi i requisiti necessari per il riconoscimento delle agenzie di somministrazione stabilite in uno stato membro (non occorre l'autorizzazione, né il deposito cauzionale o la garanzia fideiussoria, laddove siano assolate idonee e analoghe garanzie per i lavoratori).

## I trattamenti retributivi

Il Ministero ha sottolineato ancora una volta il principio secondo il quale per i lavoratori distaccati in somministrazione è prevista l'applicazione dei livelli minimi di condizioni di lavoro e di occupazione previsti nel luogo di esecuzione dei lavori. Laddove l'attività lavorativa sia svolta in Italia, quindi, le materie disciplinate dalle leggi, dalle indicazioni amministrative e dai contratti collettivi italiani sono:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo
- durata minima delle ferie annuali retribuite
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro
- non discriminazione tra uomo e donna fra le condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazioni.

Fermo restando quanto ribadito, poi, anche in occasione della risposta ad alcuni interpelli (cfr. interpellò n. 33/2010) è stato sottolineato che le agenzie di somministrazione straniere devono rispettare la disciplina dettata per le agenzie italiane (tra cui le condizioni base di lavoro e di occupazione per i lavoratori somministrati e la disciplina della responsabilità solidale).

Da tutto ciò, non può che evincersi la sostanziale **parità di trattamento per i lavoratori somministrati** rispetto a quelli che svolgono nel paese di esecuzione la medesima attività alle dipendenze dirette dell'utilizzatore, pena l'applicazione delle sanzioni previste.

### Sulla direttiva Enforcement

Non poteva mancare un riferimento ai contenuti della nuova direttiva Enforcement che, si ricorda, dovrà essere recepita entro il giugno 2016 ed è volta principalmente ad assicurare l'efficacia nell'applicazione della precedente direttiva. La direttiva, tra i temi più salienti, prevede di:

- precisare la nozione di distacco
- garantire l'applicazione dei diritti e il trattamento delle denunce
- assicurare che le sanzioni amministrative e le ammende possano essere recuperate dallo stato membro
- consentire agli Stati membri di imporre obblighi amministrativi e misure di controllo
- sollecitare la cooperazione amministrativa tra gli stati.

### Documentazione oggetto di controllo

Al personale ispettivo, pertanto, è stata segnalata una check list da verificare in caso di lavoratore somministrato al livello transnazionale:

- il contratto di somministrazione e l'autorizzazione del Paese di stabilimento dell'agenzia straniera
- i documenti di riconoscimento e gli eventuali contratti individuali di lavoro
- il modello A1
- i prospetti paga o idonea documentazione comprovante i pagamenti con l'importo e la tracciatura dell'orario
- la documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- ogni altra documentazione necessaria e utile

[20100-Ministero del Lavoro\\_Circolare 14\\_2015.pdf](#)[Apri](#)