

Adempimenti e sanzioni. Gli addetti hanno diritto a condizioni uguali agli italiani

## Comunicazione preventiva per l'utilizzo di lavoratori Ue

Lo schema di decreto sul distacco transnazionale fissa anche la cornice giuridica e procedurale entro la quale si può utilizzare la prestazione di lavoratori dipendenti di imprese collocate in altri Stati membri.

Dal punto di vista procedurale, la riforma introduce obblighi procedurali da adempiere prima e durante il distacco. In particolare, l'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicarlo al ministero del Lavoro entro la mezzanotte del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni.

La comunicazione preventiva deve contenere alcune informazioni (dati dell'impresa, numero e generalità dei lavoratori, data d'inizio, di fine e durata del distacco, luogo di svolgimento della prestazione, dati del distaccatario, tipologia dei servizi, dati del referente, numero di autorizzazione, in caso di somministrazione) che il ministero potrà utilizzare per eventuali

azioni ispettive.

L'impresa distaccante, inoltre, deve designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti (in mancanza, vale il luogo dove ha sede legale l'impresa distaccataria). Il distaccante, inoltre, deve indicare un referente munito di tutti i poteri di rappresentanza necessari per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello. Questo soggetto ha l'obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

Gli obblighi dell'azienda distaccante non finiscono qui: durante tutto il periodo del distacco, e fino a due anni dalla sua cessazione, è tenuta a conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro e ogni altro documento contenente le informazioni sul rapporto di lavoro, sull'orario giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni;

va altresì conservato il certificato concernente la legislazione di sicurezza sociale applicabile.

La violazione degli obblighi di comunicazione è punita con una sanzione amministrativa che varia da 100 a 3 mila euro per ogni lavoratore interessato; per gli obblighi che si riferiscono alla nomina del referente, la sanzione varia da 2.000 a 6.000 euro.

Per i dipendenti distaccati in Italia il decreto stabilisce l'obbligo di applicare le stesse «condizioni di lavoro» previste per i dipendenti di imprese situate nel nostro Paese. Rientrano nella nozione tutti i trattamenti, fissati da leggi o da contratti collettivi di livello nazionale, territoriale o aziendale stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, aventi a oggetto l'orario di lavoro, i riposi, le ferie annuali, i trattamenti retributivi, lo straordinario, le condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le condi-

zioni di lavoro di gestanti, neo mamme, bambini e giovani, la parità di trattamento e i principi di non discriminazione.

Il decreto, per rafforzare le tutele del dipendente, stabilisce un obbligo di responsabilità solidale a carico del distaccatario (o dell'utilizzatore, in caso di somministrazione), evitando ogni dubbio in merito alla vigenza delle regole ordinarie anche per il distacco internazionale.

G. Fal.



Peso: 10%