

NORME & TRIBUTI

LAVORO

Somministrazione abusiva, multe salate

Per la somministrazione abusiva di lavoro, gli appalti e i distacchi illeciti, che non sono più reato in base al Dlgs 8/2016, la depenalizzazione comporta comunque un inasprimento delle sanzioni amministrative: la "multa" minima parte infatti da 5mila euro, e può arrivare a 50mila. Per l'intermediazione illecita di manodopera, i distacchi e gli appalti illeciti è escluso inoltre il ricorso alla diffida.

► pagina 31

LAVORO

Somministrati con abusi: penalità rafforzate

Rossi ► pagina 31

Controlli. Le cautele nell'utilizzo del contratto anche dopo le aperture del Jobs act

Somministrazione abusiva, la multa parte da 5mila euro

Per i reati depenalizzati aumentano gli importi dovuti

PAGINA A CURA DI

Stefano Rossi

■ L'attuazione del Jobs act, con il nuovo codice dei contratti contenuto nel Dlgs 81/2015 (in vigore dal 25 giugno scorso), ha reso più flessibile l'uso del lavoro in somministrazione. Le aziende devono prestare particolare attenzione, però, al ri-

spetto delle regole e delle procedure, soprattutto in seguito alla depenalizzazione di una serie di reati disposta dal Dlgs 8/2016: dallo scorso 6 febbraio, infatti, per alcune condotte che prima erano considerate reato è applicata la sanzione amministrativa, che - come si vede dalla tabella a fianco - può raggiungere importi piuttosto elevati.

Il quadro sanzionatorio oggi si presenta suddiviso tra due normative:

- ① l'articolo 40 del Dlgs 81/2015 sulla somministrazione irregolare;
- ② l'articolo 18 del Dlgs

276/2003 che sanziona, quali fenomeni più rilevanti nella pratica, la somministrazione abusiva e la conseguente utilizzazione illecita, gli appalti e i distacchi illeciti (si veda l'altro



Peso: 1-1%,31-40%

articolo in pagina).

Il quadro sanzionatorio

Per la somministrazione irregolare, il Dlgs 81/2015 prevede una sanzione compresa tra 250 e 1.250 euro in relazione a una serie di violazioni di carattere formale diversamente modulate per l'utilizzatore o per l'agenzia di somministrazione. In pratica, il legislatore ha previsto la sanzione in capo all'utilizzatore per il superamento del limite del 20% (o il diverso limite previsto dai Ccnl) di utilizzo di lavoratori somministrati sulla base di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Inoltre, se il contratto commerciale è a tempo determinato, l'articolo 31, comma 2, prevede la possibilità di ricorrere alla somministrazione sulla base dei soli limiti stabiliti dal Ccnl, o, addirittura, senza limiti, nel caso di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate stabilite dalla norma. In questi casi, all'illecito si può aggiungere la possibilità data al lavoratore di chiedere in giudizio la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore. Questa

ipotesi è invece esclusa in caso di violazione del contingentamento sui contratti a termine (articolo 23, comma 4, Dlgs 81/2015). Se poi i lavoratori sono stati assunti dal somministratore a tempo indeterminato, la missione dovrà avvenire con contratto a tempo indeterminato, soprattutto nel caso di apprendisti (articoli 31 e 42, comma 7). Una sanzione a totale carico dell'utilizzatore, che dovrà indurre le aziende a verificare attentamente il contratto commerciale con l'agenzia.

La verifica della genuinità

Proprio la forma scritta del contratto rappresenta il punto di partenza per valutare la genuinità della somministrazione, partendo dagli estremi dell'autorizzazione per arrivare al trattamento economico e normativo dei lavoratori (articolo 33). In realtà, l'articolo 35, comma 1, prevede che per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore i lavoratori del somministratore hanno diritto a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'inosservanza comporta la

sanzione a carico sia dell'agenzia sia dell'utilizzatore, con una responsabilità solidale (articolo 35, comma 2) estesa rispetto al passato. Infatti, oggi il lavoratore potrà chiedere il pagamento della retribuzione e il versamento dei contributi previdenziali direttamente all'utilizzatore senza attendere l'escussione del somministratore. Gli organi di vigilanza poi potrebbero attivare la procedura della diffida accertativa per crediti patrimoniali, in base all'articolo 12 del Dlgs 124/2004, se riscontrasse i mancati pagamenti o l'applicazione di un differente Ccnl. Le aziende dovranno anche garantire ai lavoratori, se non vogliono incorrere nella sanzione amministrativa, il welfare aziendale (formazione, agevolazioni assicurative e sanitarie, servizi in convenzione) assicurato ai propri dipendenti.

I casi vietati

Soprattutto, sarà necessario non ricorrere alla somministrazione nei casi vietati dall'articolo 32 del Dlgs 81/2015. Si pensi così alle procedure dei licenziamenti collettivi, alla sospensione del lavoro o alla riduzione dell'orario in regime di cassa in-

tegrazione guadagni, all'assenza del documento della valutazione dei rischi o alla sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

L'informazione

Infine, l'utilizzatore dovrà ricordarsi anche di informare, entro il 31 gennaio di ogni anno, le Rsa, le Rsu o le associazioni di categoria territoriali del numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.



Diffida accertativa

● È il provvedimento con il quale gli ispettori intimano al datore di lavoro di corrispondere i crediti spettanti al prestatore di lavoro e derivanti da inadempienze della disciplina contrattuale, che siano risultati dall'attività di vigilanza. Entro 30 giorni dalla notifica, il datore può promuovere un tentativo di conciliazione presso la Dtl. In caso di accordo tra le parti, il provvedimento di diffida perde efficacia. Trascorsi i 30 giorni senza conciliazione o in mancanza di un accordo, la diffida acquista, con provvedimento del direttore della Dtl, valore di accertamento tecnico ed efficacia di titolo esecutivo.



Peso: 1-1%,31-40%

Le nuove sanzioni

L'aggiornamento delle sanzioni previste dall'articolo 18 del Dlgs 276/2003 (in vigore dal 6 febbraio 2016)

| Somministrazione abusiva | |
|---|--|
| Esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro (Articolo 18, comma 1, prima parte) | Sanzione di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. La sanzione amministrativa in ogni caso non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50mila euro |
| Esercizio non autorizzato delle attività previste dall'articolo 4, comma 1, lettera c (agenzie di intermediazione), se non c'è scopo di lucro (Articolo 18, comma 1, seconda parte) | Sanzione amministrativa da 5mila a 10mila euro |
| Esercizio non autorizzato delle attività previste dall'articolo 4, comma 1, lettera d (agenzie di ricerca e selezione del personale) e lettera e (agenzia di supporto alla ricollocazione professionale), con scopo di lucro (Articolo 18, comma 1, terza parte) | Sanzione amministrativa da 5mila a 10mila euro |
| Esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d (agenzie di ricerca e selezione del personale) e lettera e (agenzia di supporto alla ricollocazione professionale), se non c'è scopo di lucro (Articolo 18, comma 1, parte terza) | Sanzione amministrativa da 5mila a 10mila euro |
| Utilizzazione illecita | |
| Utilizzatore che ricorre alla somministrazione di prestazioni di lavoro da parte di soggetti non autorizzati (Articolo 18, comma 2) | Sanzione di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. La sanzione amministrativa in ogni caso non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50mila euro |
| Appalto illecito | |
| Appalti privi dei requisiti previsti dall'articolo 29, comma 1, decreto legislativo 276/2003 (Articolo 18, comma 5-bis) | Sanzione di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. La sanzione amministrativa in ogni caso non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50mila euro |
| Distacco illecito | |
| Distacco privo dei requisiti previsti dall'articolo 30, comma 1 del decreto legislativo 276/2003 (Articolo 18, comma 5-bis) | Sanzione di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. La sanzione amministrativa in ogni caso non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50mila euro |

Gli esempi

IL CASO

Un'agenzia di somministrazione sottoscrive con un'azienda manifatturiera un contratto commerciale per l'utilizzazione di cinque lavoratori da impiegare in qualità di ricamatori presso l'unità produttiva specializzata nella realizzazione di capi di maglieria in lana. Il contratto riporta la dicitura «contratto di somministrazione di manodopera di lavoro»

Una cooperativa di pulizie stipula un contratto di appalto di servizi con un'agenzia di scommesse. In particolare, nella cooperativa lavorano due dipendenti che, dopo essersi dimessi dall'agenzia, sono stati assunti per essere avviati presso il committente svolgendo le stesse mansioni: servire i clienti, utilizzare la cassa e il servizio ristoro, compiere le pulizie

Un supermercato, appartenente a un gruppo societario, distacca un addetto al reparto gastronomia e un addetto al reparto macelleria, per momentanea sospensione dei settori alimentari presso i propri locali, a causa di una ristrutturazione. Il distacco avviene presso una società del gruppo distante più di 50 chilometri

LA SOLUZIONE

Da accertamenti ispettivi emerge che il contratto commerciale sottoscritto è privo dell'indicazione del numero di autorizzazione ministeriale. L'azienda avrebbe dovuto verificare la legittimità dell'agenzia per l'esercizio dell'attività di somministrazione. Poiché questo non è avvenuto, si applica la sanzione di 50 euro per ciascun lavoratore e per ogni giornata di impiego, che comunque non può essere inferiore a 5mila euro, né superiore a 50mila euro

La non genuinità dell'appalto sarà accertata per la mancanza dell'organizzazione aziendale della cooperativa e, quindi, per l'assenza del rischio d'impresa. Le direttive e il potere organizzativo delle prestazioni continuano a essere esercitate dall'azienda presso la quale i lavoratori erano già dipendenti, usando gli stessi strumenti di lavoro. All'azienda si applica la sanzione di 100 euro al giorno (sono coinvolti due lavoratori) per ogni giornata di impiego (con importo non inferiore a 5mila euro, né superiore a 50mila)

L'interesse del distaccante sorge in automatico se fra le imprese c'è un contratto di rete o se, da accertamenti ispettivi, si verificano le condizioni di legittimità dell'esistenza del gruppo societario, anche tramite l'analisi del bilancio consolidato. Il distacco sarà inoltre lecito se limitato al periodo di ristrutturazione dei reparti interessati e allo scopo di non perdere le professionalità acquisite. È necessario comunque il consenso dei lavoratori interessati



Peso: 1-1%,31-40%

