

La somministrazione fraudolenta punisce i comportamenti elusivi

DECRETO DIGNITÀ

Nel testo all'esame della Camera ritorna l'illecito eliminato dal Jobs act

Potrebbero essere sanzionate le soluzioni usate per evitare le causali

Giampiero Falasca

Nella legge di conversione del decreto dignità (Dl 87/2018) è prevista la reintroduzione della "somministrazione fraudolenta", una fattispecie prevista dalla legge Biagi e abolita dal Jobs act.

Questa condotta illecita si concretizza quando due soggetti (agenzia per il lavoro e utilizzatore) si avvalgono della somministrazione di manodopera «con la specifica finalità di eludere norme inderoga-

bili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore».

In tale ipotesi si applica ad entrambi la sanzione penale dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di attività, in aggiunta alle altre sanzioni previste per i singoli casi. Il presupposto per l'applicazione della fattispecie è la volontà comune di utilizzatore e somministratore di fare un uso illecito del contratto di fornitura di lavoro.

La reintroduzione della "somministrazione fraudolenta" è destinata a riaprire il dibattito sulla concreta utilità della fattispecie: per la maggioranza degli operatori si tratta di una nozione inutile, in quanto ripete il concetto – ovvio – che non si può sottoscrivere un contratto in frode alla legge.

Nonostante questi dubbi, non è da escludere che la disposizione normativa venga attivata per reprimere situazioni nelle quali il contratto di somministrazione viene

utilizzato per uno scopo elusivo.

Nei pochi casi in cui tale istituto fu applicato prima della sua abrogazione, ad esempio, veniva considerata come fraudolenta la scelta dei datori di lavoro che "riempivano" i periodi di interruzione obbligatoria tra un contratto a tempo determinato e l'altro (il cosiddetto stop and go) mediante contratti di somministrazione con lo stesso dipendente.

Potrebbe essere interessato della fattispecie anche il caso di un lavoratore somministrato che raggiunge presso un certo utilizzatore il periodo massimo di durata del rapporto di lavoro a termine, e viene spostato dallo stesso utilizzatore alle dipendenze di un'altra agenzia, allo scopo di azzerare (con il consenso di questa) il computo dell'anzianità lavorativa e riprendere una nuova missione. L'operazione, pur non essendo espressamente vietata, aiuterebbe a eludere l'obbligo di indicare la

causale dopo 12 mesi di contratto a termine e, quindi, potrebbe rientrare nel concetto di somministrazione fraudolenta.

Potrebbe finire nelle maglie della nuova ipotesi sanzionatoria anche la situazione in cui, dopo un anno di rapporto di lavoro a tempo determinato diretto, un'azienda decidesse di stipulare un contratto di somministrazione per continuare ad avvalersi della stessa persona senza dover indicare la causale.

La parola definitiva su queste ipotesi la potrà dare solo la magistratura, essendo di volta in volta necessaria un'indagine approfondita sulla sussistenza del dolo delle parti (senza il quale non c'è illecito). Nel frattempo, sarebbe opportuno avere un approccio cauto verso tutte quelle operazioni che comportano, in via di fatto, l'allentamento dei vincoli legali e collettivi sulla durata dei rapporti a tempo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA