

LE SANZIONI

L'addetto oltre soglia può chiedere di essere assunto

Il somministrato a termine può far valere il diritto verso l'utilizzatore

Se un'azienda viola i limiti di utilizzo della somministrazione e dei contratti a termine, scatta l'apparato sanzionatorio previsto rispettivamente dall'articolo 40 e dall'articolo 23 del Dlgs 81/2015: le conseguenze non si fermano però all'applicazione delle sanzioni da parte dell'organo ispettivo, in caso di verifica. Infatti, in queste ipotesi, scattano ulteriori dinamiche che possono incidere sulla natura dei contratti sottoscritti in violazione delle clausole di contingentamento legali o contrattuali.

Sanzione fissa

Per la somministrazione a tempo determinato, l'infrazione del limite individuato dalla legge o dal contratto collettivo è punita con la sanzione amministrativa da 250 a 1.250 euro, per il solo utilizzatore. Inoltre, i lavoratori somministrati utilizzati in violazione delle clausole di contingentamento potranno richiedere la stabilizzazione, ossia di essere assunti, a tempo indeterminato, a partire dal primo giorno di utilizzo, direttamente dall'utilizzatore (articolo 38, comma 2, del Dlgs 81/2015).

Sanzione proporzionale

Ben più pesante è, invece, il regime riferito ai contratti a termine

le non sia superiore a uno». L'importo è elevato al 50% quando la violazione si riferisce a più lavoratori. Si tratta di una sanzione amministrativa, che può essere comminata dagli accertatori dell'ispettorato del lavoro.

La circolare del ministero del Lavoro 18/2014, riferita alla precedente formulazione normativa ma tuttora di riferimento per i principi rimasti intatti nell'articolato del decreto legislativo 81/2015, ha puntualizzato che la retribuzione lorda mensile da prendere come base per determinare l'importo sanzionatorio va ricercata nel contratto individuale di lavoro. In assenza di questa indicazione, gli ispettori dovranno riferirsi alle paghe del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (o applicabile).

Il dato che ne deriva deve essere arrotondato all'unità superiore, qualora il primo decimale sia pari o superiore a 0,5. Quindi, va moltiplicato per ogni lavoratore oltre soglia e per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni (i periodi di sospensione non rilevano).

Altrettanto importante è poi la commisurazione della sanzione all'arco temporale della violazione: l'orientamento ministeriale è quello di assumere come riferimento il periodo che intercorre fra la data di instaurazione del rapporto e il momento dell'accertamento.

È possibile il pagamento in misura ridotta delle sanzioni, in base

stipulati oltre il tetto legale o contrattuale. La sanzione, in questo caso, è «pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentua-

all'articolo 16 della legge 689/1981. La somma è quindi essere notificata nella misura di un terzo della sanzione e il versamento entro 60 giorni dalla notifica estingue la violazione.

—**A.R.P.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA