

IL QUADRO SANZIONATORIO

Il lavoratore può chiedere all'azienda l'assunzione stabile

Potrebbe configurarsi il principio del contratto in frode alla legge

Sono numerose le ipotesi di illegittimità della somministrazione previste dalla legge che, stratificandosi nel tempo, hanno generato confusione tra gli operatori. Le principali sanzioni sono stabilite nell'articolo 18 del Dlgs 276/2003 e negli articoli 38, 38-bis e 40 del Dlgs 81/2015. Il Dlgs 8/2016 sulle depenalizzazioni ha trasformato poi gran parte dei reati in sanzioni amministrative.

Le sanzioni in caso di illegittimità

L'agenzia per il lavoro non autorizzata che somministra lavoratori è punita con una sanzione di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione. La sanzione non può comunque essere inferiore a 5 mila euro e superare 50 mila euro. Alla stessa sanzione è sottoposto anche l'utilizzatore.

L'attività di intermediazione (se non c'è scopo di lucro), ricerca e selezione del personale o supporto alla ricollocazione senza autorizzazione comporta la stessa sanzione, anche se con un limite massimo meno elevato (non oltre i 10 mila euro).

L'articolo 40 del Dlgs 81/2015 punisce con una sanzione amministrativa da 250 euro a 1.250 euro alcune condotte diversamente modulate e messe in atto dal somministratore o dall'utilizzatore. L'agenzia e l'utilizzatore saranno assoggettate alla

limiti percentuali previsti per l'uso dei lavoratori somministrati, la sanzione è a carico del solo utilizzatore, così come la mancata ottemperanza all'obbligo di informativa annuale ai sindacati del numero di contratti conclusi. L'utilizzatore, poi, sarà sanzionato se ricorre alla somministrazione violando i casi di divieto (ad esempio per sostituire lavoratori in sciopero o nelle unità produttive dove ci sono stati licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti).

Quando la somministrazione di lavoro avviene fuori dai limiti e delle condizioni previsti dagli articoli 31, 32 e 33 del Dlgs 81/2015 (limiti percentuali, casi di divieto e requisiti formali del contratto), il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetti dall'inizio della somministrazione, oltre alla condanna al pagamento di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione.

In caso di somministrazione illegittima perché senza causale (quando necessaria), la responsabilità dell'assunzione dovrebbe ricadere sull'agenzia, anche se non è escluso che - stante il silenzio dell'articolo 38 del Dlgs 81/2015 - la responsabilità contrattuale sia fatta ricadere sull'utilizzatore.

Somministrazione fraudolenta

Nulla è detto a proposito delle conseguenze civilistiche in caso di somministrazione fraudolenta. In attesa di

sanzione pecuniaria se il contratto di somministrazione non rispetta i requisiti di forma-contenuto previsti dalla legge o quando siano applicate condizioni economiche e normative inferiori rispetto a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Se la somministrazione viola i

chiarimenti della giurisprudenza, si può affermare che l'utilizzatore rischia la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in virtù dell'applicazione dei principi generali sul contratto in frode alla legge (articolo 1344 del Codice civile).

© RIPRODUZIONE RISERVATA