LE CONSEGUENZE

Sanzioni diverse per somministrati e contratti a tempo

Chi è in «missione» con sforamento dei limiti può chiedere l'assunzione

Quali sono le conseguenze per il datore di lavoro che viola i limiti quantitativi stabiliti dalla legge? La risposta è contenuta all'articolo 38 e nell'articolo 23 del Dlgs 81/2015.

Contratti diretti

Nel caso di violazione del limite quantitativo previsto i contratti a termine (articolo 23) resta esclusa la trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato. Si applica solo una sanzione amministrativa pecuniaria:

- pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se in violazione del limite percentuale è stato assunto un solo lavoratore;
- pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Somministrazione a termine

Quando la somministrazione di lavoro avviene fuori dai limiti e dalle condizioni previste dagli articoli 31, commi 1 e 2 (limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato e *staff leasing*), invece, il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con abbia usato la prestazione senza rispettare i tetti previsti.

In queste ipotesi, il giudice, accertata la violazione, condanna l'utilizzatore al risarcimento del danno, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La misura dell'indennità è calcolata tenendo conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Le somme corrisposte dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha usato la prestazione fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono compiuti o ricevuti dall'utilizzatore stesso.

La tematica è stata recentemente affrontata dalla Corte d'Appello di Bologna (sentenza 1086 del 4 gennaio 2017) a proposito del superamento del limite quantitativo previsto dall'articolo 17 del Ccnl Acqua e gas da parte di un'azienda utilizzatrice di lavoro in somministrazione. La Corte, dopo aver accertato la violazione del limite del 10% previsto dalla contrattazione collettiva, ha condannato l'effettivo utilizzatore alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipen-

effetto dall'inizio della somministrazione. Il lavoratore (o i lavoratori) assunti da un'azienda che abbia superato il tetto massimo di legge potranno quindi chiedere al giudice la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei confronti del datore di lavoro che ne denze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione. In caso di accertata violazione dei limiti quantitativi, l'utilizzatore rischia anche sanzioni amministrative e pecuniarie (sanzione aggiuntiva tra 250 e 1.250 euro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA