

L'azienda «ricevente» rischia di dover assumere l'addetto

**Penalità da 50 euro
al giorno per dipendente,
fino al tetto di 50mila euro**

Il non corretto utilizzo del distacco può comportare conseguenze rilevanti, non solo sul piano sanzionatorio ma anche contributivo e del rapporto di lavoro.

L'ordinanza 18959/2020 della Cassazione ha affermato che la violazione dell'articolo 30, comma 3 del Dlgs 276/2003 (mancato consenso del lavoratore nel caso di mutamento di mansioni e distacco oltre i 50 km dalla sede aziendale senza idonea giustificazione) non è sanzionata con la costituzione del rapporto di lavoro con il soggetto utilizzatore, su domanda del lavoratore, ma avrà conseguenze solo risarcitorie.

In caso di violazione dei requisiti del distacco (interesse del distaccante e temporaneità) il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ne ha utilizzato la prestazione (Cassazione, 25014/2015).

Al netto di un eventuale ricorso del lavoratore, in sede di verifica ispettiva, sia il distaccante sia il distaccatario possono incorrere nella sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, tra un minimo di 5mila e un massimo di 50mila euro. Se c'è sfruttamento dei minori, scatta la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata sino al sestuplo (circolare del ministero del Lavoro 6/2016).

Oltre alle sanzioni pecuniarie, l'articolo 38-bis del Dlgs 81/2015 prevede la pena dell'ammenda di 20

derogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore. La contravvenzione, anche in questo caso, è applicabile sia al distaccante sia al distaccatario.

Per l'Ispettorato nazionale del lavoro (circolare 3/2019), il personale ispettivo dovrà adottare la prescrizione obbligatoria volta a far cessare la condotta antigiuridica, con l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore, per tutta la durata del contratto, al fine dell'ammissione del pagamento della sanzione in misura ridotta.

Con la sentenza 9758/2020, la Cassazione ha escluso che la pena possa trovare applicazione in caso di comportamenti del datore di lavoro finalizzati alla elusione della contribuzione, poiché la norma tutela le condizioni di lavoro e di occupazione del lavoratore.

Infine, con la circolare 6/2018, l'Ispettorato ha ricordato che, in base alla sentenza della Corte Costituzionale 254/2017, il distaccatario è obbligato in solido con il distaccante per i crediti lavorativi, contributivi e assicurativi del lavoratore distaccato illecitamente (circolare del ministero del Lavoro 10/2018).

Le stesse conseguenze si possono verificare in caso di contratto di rete invalido. Infatti, in base all'articolo 30, comma 4-ter, del Dlgs 276/2003, se il distacco di personale avviene tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete. L'Ispettorato – con la circolare 7/2018 – afferma, perciò, che in caso di un contratto di rete invalido, il distacco che non abbia il requisito dell'interesse

euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno, quando la somministrazione è messa in atto con la finalità di eludere norme in-

produttivo del distaccante, sarà da considerare illecito, con le relative conseguenze sanzionatorie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA