

Somministrazione appalto e distacco



Programma

- Requisiti di legittimità degli istituti
- Ipotesi sanzionatorie e conseguenze dell'illegittimità sui rapporti di lavoro instaurati
- Responsabilità solidale negli appalti
- L'obbligo di versamento delle ritenute erariali da parte dei committenti

Requisiti di legittimità degli istituti



Quali sono le caratteristiche di genuinità:

- ❖ *della somministrazione di manodopera*
- ❖ *del contratto di appalto*
- ❖ *del distacco del lavoratore?*

Ipotesi sanzionatorie e conseguenze dell'illegittimità sui rapporti di lavoro instaurati



***Quali sono le sanzioni penali ed amministrative in caso di
illegittimità?***

***I rapporti di lavoro in capo all'utilizzatore possono essere
coattivamente instaurati?***

Responsabilità solidale



In caso di inadempienze retributive e contributive, esiste la responsabilità solidale e come opera?

L'obbligo di verifica del versamento delle ritenute erariali da parte del committente



Come opera e quali sono le criticità del recente art. 4 del D.L. n. 124/2019 in merito all'obbligo di verifica, da parte del committente, del versamento delle ritenute erariali in caso di appalto?

REQUISITI DI LEGITTIMITA' DEGLI ISTITUTI

SOMMINISTRAZIONE

Indice

- L'istituto: disciplina, definizione, presupposti
- La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità
- Durata massima e limiti di contingentamento
- Altre disposizioni

L'istituto: disciplina - definizione - presupposti

L'istituto

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto – a tempo indeterminato o determinato - con il quale un'Agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d.lgs. n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

La disciplina

- artt. 30-40, d.lgs. n. 81/2015 (come modificati dal Decreto Dignità);
- Circ. Min. Lavoro n. 17/2018

L'istituto: disciplina - definizione - presupposti

Il triangolo contrattuale



L'istituto: disciplina - definizione - presupposti

Presupposti

1. Necessità di accreditamento dell'Agenzia, ai sensi dei requisiti di cui al d.lgs. n. 276/2003
2. Il rapporto tra Agenzia e Utilizzatore trova residenza in un contratto di di fornitura (natura commerciale), che può essere:
 - a tempo determinato (per singole missioni)
 - a tempo indeterminato (*staff leasing*)
3. Il rapporto tra Agenzia e Lavoratore trova residenza in un contratto di lavoro, che può essere:
 - a tempo determinato (per singole missioni)
 - a tempo indeterminato (per singole missioni o *staff leasing*)
4. La prestazione di lavoro è resa dal Lavoratore nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'Utilizzatore.



L'istituto: disciplina - definizione - presupposti

Presupposti (Segue)

5. Parità di trattamento economico e normativo rispetto ai dipendenti dell'Utilizzatore
6. L'Utilizzatore esercita il potere direttivo, l'Agenzia esercita il potere disciplinare
7. I diritti sindacali sono esercitabili nei confronti dell'Agenzia come dell'Utilizzatore
8. Sussiste coobbligazione solidale dell'Utilizzatore con l'Agenzia per retribuzione e contributi
9. Per tutta la durata della somministrazione il lavoratore presta attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'Utilizzatore

La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità

Le **novità introdotte dal Decreto Dignità** si possono così sintetizzare:

- estensione della disciplina del CTD al contratto di somministrazione a TD, con la specificazione che quanto previsto per la causale (reintrodotta per i CTD oltre il 12° mese) si riferisce all'Utilizzatore.
- introduzione di un limite quantitativo complessivo del 30% fra Somministrazione a TD e CTD;
- esenzione del limite quantitativo al contratto di Somministrazione a TD per i soggetti che godono da almeno sei mesi di trattamenti di prestazioni a sostegno del reddito o cosiddetti svantaggiati;
- reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta;
- esclusione dell'applicazione del contratto di somministrazione a TD applicato per la generalità delle aziende ai lavoratori portuali di cui all'art. 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84;

La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità

Disciplina dei rapporti di lavoro nella Somministrazione a Tempo Determinato

Il Decreto Dignità ha esteso la **disciplina del lavoro a termine** alla **somministrazione a termine**.

E dunque, in caso di assunzione a **tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla **disciplina del CTD**, con esclusione delle seguenti disposizioni:

Art. 21, comma 2: ***stop and go***

Art. 21, comma 23: ***limiti contingentamento***

Art. 21, comma 24: ***diritto di precedenza***

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere ***prorogato***, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità

Disciplina dei rapporti di lavoro nella Somministrazione a Tempo Indeterm.

Nessun nuovo limite all'invio in missione di lavoratori assunti dall'Agenzia di somministrazione a tempo indeterminato: ... ai sensi dell'art. 31, d.lgs. n. 81/2015, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione (Circ. Min. lav. n. 17/2018).

La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità

Le «causali»

Si precisa che le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 si applicano esclusivamente all'Utilizzatore (art. 2, comma 1-ter D.L. n. 87/2018).

L'**utilizzatore** deve rispettare i vincoli inerenti alla **durata massima** del contratto e alla **presenza della causale** per il ricorso al lavoro somministrato.

Il **somministratore** deve rispettare i vincoli inerenti alla **durata massima** del contratto, a **proroghe e rinnovi**.

La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità

Le «causali»

Pertanto, in caso di **durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore**, oppure di **rinnovo della missione (sempre presso lo stesso utilizzatore)**, il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo (**CAUSALE**).

A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).

La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità

MLPS circ.
17/2018

Le «causali»

L'obbligo di specificazione delle causali insorge non solo nell'ambito della somministrazione (stesso utilizzatore e lavoratore in missione) ma anche quando quello stesso lavoratore abbia avuto in precedenza un rapporto a termine "diretto" con la stessa azienda utilizzatrice, per mansioni di pari livello e categoria.

Esempi:

- in caso di **precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi**, un eventuale **periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto** richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- in caso di **precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi**, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;
- in caso di un **periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi**, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

La disciplina del rapporto dopo il Decreto Dignità

Il «rinnovo»

L'incremento contributivo dello 0,50 per cento del contributo addizionale a carico del datore di lavoro si applica **anche per ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato**.

In caso di proroga del primo contratto la maggiorazione non sortirà effetto.

(Art. 3, comma 2, legge 96/2018)

MLPS circ.
17/2018

Durata massima e limite di contingentamento

Durata massima

Il **cumulo tra Somministrazione a TD e CTD** si estende anche alla disciplina della **durata massima complessiva del rapporto di lavoro pari a 24 mesi**, salvo diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015.

Il **limite dei 24 mesi** pertanto opera non solo per i CTD stipulati direttamente tra datore di lavoro e lavoratore, ma anche per i contratti in somministrazione tra lo stesso utilizzatore e lo stesso lavoratore (sempre con il riferimento alle medesime mansioni, livello e categoria legale).

Per **Circ. Min. Lav. n. 17/2018**, inoltre, il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Durata massima e limite di contingentamento

Contingentamento

- **Somministrazione a Tempo Indeterminato: nessuna novità**
- **Somministrazione a Tempo Determinato: modifiche sostanziali**



Limite di **contingentamento** per la somministrazione a tempo Indeterminato



- 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, tranne differente disposizione da parte della contrattazione collettiva (anche aziendale) applicata dall'utilizzatore

Limite di **contingentamento** per la somministrazione a tempo Determinato



- **PRIMA:** previsto dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) applicata dall'utilizzatore
- **ORA:** possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore

Durata massima e limite di contingentamento

Contingentamento: [previsioni CC](#)

Resta ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

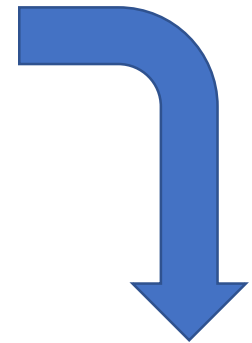
I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine (circ. 17/2018).

Durata massima e limite di contingentamento

Contingentamento: [esclusioni](#)

Sono esclusi dall'applicazione del nuovo limite di contingentamento i contratti in somministrazione a tempo determinato per soggetti:

- disoccupati percettori di NASPI da almeno sei mesi
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (art. 2, Regolamento UE 651/2014)



Durata massima e limite di contingentamento

Reg. UE 651/2014 (Art. 2 n. 4)

«**lavoratore svantaggiato**»: chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età;
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

Reg. UE 651/2014

(Art. 2 n. 99)

«**lavoratore molto svantaggiato**»: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;
- b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato».

Altre disposizioni

Divieto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è **vietato**:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che **non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione** della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Altre disposizioni

Non computabilità del somministrato

Rileva quanto segue:

- **non computabilità** nell'organico dell'utilizzatore;
- **computabilità** nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore disabile, **ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui alla legge n. 68/1999**, qualora la missione sia di durata pari o superiore ai 12 mesi;
- non trovano applicazione le **procedura di mobilità o licenziamento collettivo**, qualora cessi somministrazione a tempo indeterminato.

Altre disposizioni

Parità di trattamento

Al lavoratore in somministrazione competono i seguenti istituti di tutela:

- Parità di condizioni economiche e normative rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte;
- Obbligo solidale dell'Utilizzatore in caso di mancato pagamento retribuzioni e contributi;
- Premi di risultato sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore
- Fruizione dei servizi sociali e assistenziali garantiti ai lavoratori dell'utilizzatore

Altre disposizioni

Sicurezza sul lavoro

- A carico del Somministratore: obblighi di formazione e informazioni sui rischi e misure di sicurezza
- A carico dell'Utilizzatore: obblighi di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Ius Variandi

In caso di adibizione del lavoratore a mansioni superiori o inferiori, l'Utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non adempia, l'Utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Potere disciplinare

Ai fini dell'esercizio del **potere disciplinare**, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7, legge n. 300 del 1970.

Rassegna giurisprudenza

Corte di Cassazione, 10 ottobre 2014, n. 21520

In tema di somministrazione di lavoro, l'art. 22, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, stabilisce che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto, sicché la proroga deve essere espressione di una dichiarazione di volontà manifesta di tutti i contraenti e la mancanza della relativa forma scritta, richiesta "ad substantiam", determina la nullità del contratto, ex art. 21, comma 4, del d.lgs. n. 276 cit., con conseguente trasformazione del rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore

Rassegna giurisprudenza

Corte di Cassazione, 8 settembre 2014, n. 18861

All'accertamento della illegittimità del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed alla trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore si aggiunge il diritto del lavoratore non al risarcimento del danno nella misura piena corrispondente all'intervallo non lavorato ricompreso tra la scadenza del contratto di somministrazione e la pronuncia giudiziale, bensì all'indennizzo risarcitorio in misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, secondo quanto previsto dall'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010

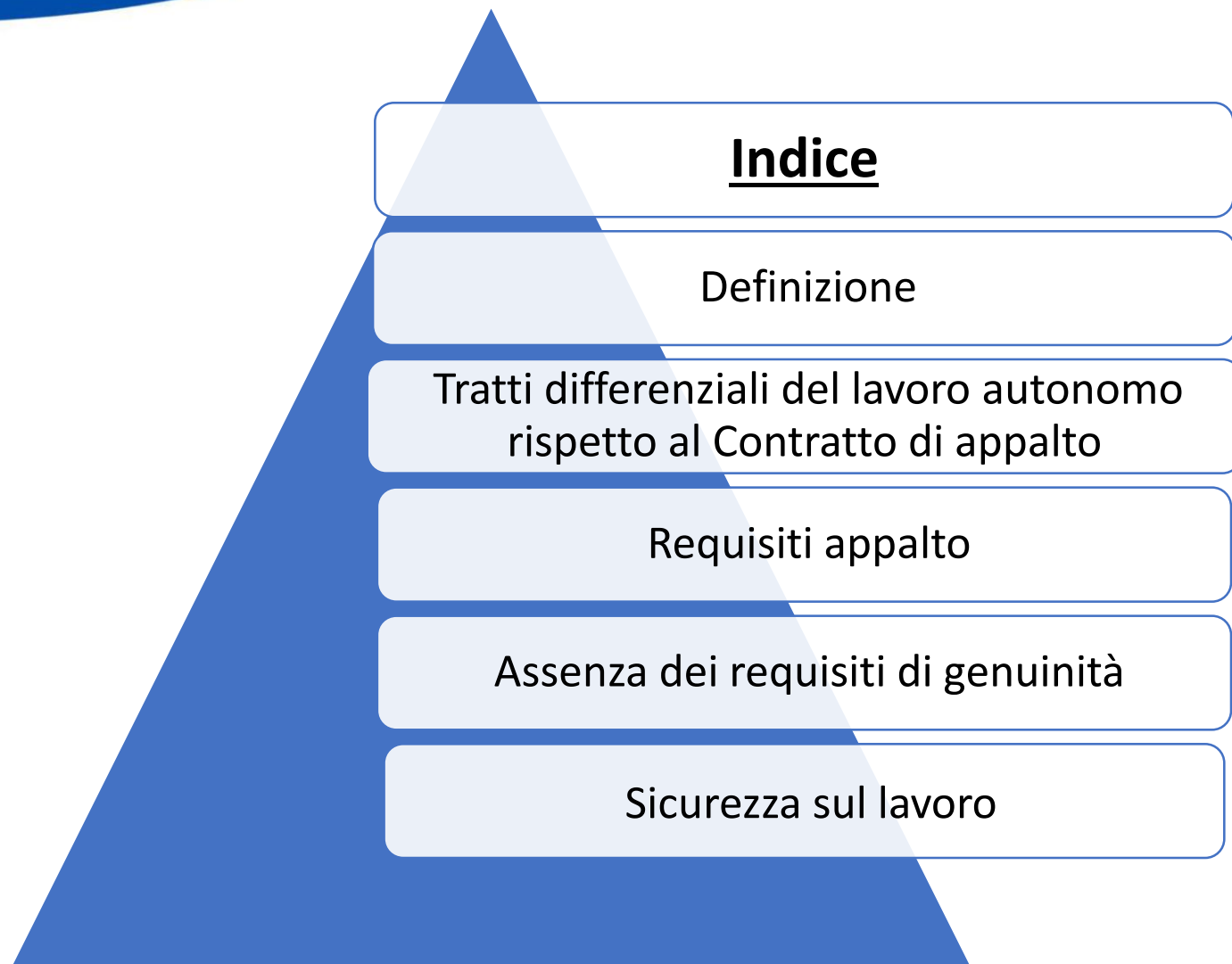
Rassegna giurisprudenza

Tribunale Pescara, Civile

Sentenza 17 dicembre 2013, n. 1393

Non sono opponibili alla società di somministrazione eventuali ore di lavoro straordinario effettuate dal lavoratore somministrato, qualora l'utilizzatore abbia di propria iniziativa e nel proprio interesse fatto eseguire ore di lavoro straordinario al lavoratore in misura eccessiva rispetto a quelle contrattualmente previste

APPALTO



Definizione

Art. 1655 C.C.

Nozione

“L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.”



Quando l'appaltatore cede ad un terzo (c.d. subappaltatore), **previa autorizzazione** del committente, l'esecuzione dell'opera o del servizio oggetto del contratto di appalto, si ha un **subappalto**. L'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto non può formare oggetto di ulteriore subappalto.

Art. 1656

Subappalto

L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente.

Tratti differenziali del lavoro autonomo rispetto al Contratto di appalto

Art. 1655 c.c.

L'appalto è il contratto col quale una parte assume, **con organizzazione dei mezzi necessari** e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

Art. 2222 c.c.

Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, **con lavoro prevalentemente proprio** e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV.

Tratti differenziali del lavoro autonomo rispetto al Contratto di appalto

Il requisito del “***lavoro prevalente proprio***” (artt. 2222 c.c. e 2083 c.c.) viene integrato non solamente quando l'attività lavorativa sia svolta direttamente dal lavoratore autonomo ma anche quando lo stesso si avvalga della **collaborazione di terzi** secondo il modulo organizzativo della **piccola impresa** desumibile dall' art. 2083 c.c.

Inoltre



Tratti differenziali del lavoro autonomo rispetto al Contratto di appalto

Il requisito del “*lavoro prevalente proprio*” (artt. 2222 c.c. e 2083 c.c.) distingue i lavoratori autonomi ed i piccoli imprenditori – tra i quali sono ricompresi coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti – dall'imprenditore *tout court*, che, invece, *organizza il lavoro altrui* (artt. **2082**, 2086, 2094 c.c.).

Conseguentemente



Tratti differenziali del lavoro autonomo rispetto al Contratto di appalto

Vanno ricondotti all'area del lavoro autonomo tutti quei rapporti in cui il prestatore effettua l'opera o il servizio (oltre che con attività propria) avvalendosi di una piccola organizzazione ...

... mentre vanno ricondotte nell'ambito dell'istituto del contratto d'appalto tutte quelle attività in cui il prestatore ha utilizzato una complessa organizzazione di fattori produttivi dimostrando di esercitare professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.

Tratti differenziali del lavoro autonomo rispetto al Contratto di appalto

Entrambi i contratti sono finalizzati al “*compimento di un’opera o di un servizio*”.

Ciò che differisce è l’organizzazione:

- nel contratto d’appalto: l’imprenditore opera “*con organizzazione dei mezzi necessari*”
- nel contratto d’opera: il lavoratore autonomo (e con esso il piccolo imprenditore, tra cui si ricomprendono le figure dei coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti) opera “*con lavoro prevalentemente proprio*”.

Requisiti appalto

Art. 29 c. 2 D.Lgs. 276/2003

....il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Requisiti appalto

L'appalto è considerato genuino quando l'appaltatore (o il subappaltatore) non è un semplice intermediario ma un vero imprenditore che:

- Impiega una propria organizzazione di mezzi
- Assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito
- È in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità

Requisiti appalto

Organizzazione di mezzi: presuppone la disponibilità dell'appaltatore di **capitali, macchinari ed attrezzature**. Essa tuttavia può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

Pertanto è considerato legittimo anche l'appalto nel quale l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro (c.d. **Appalto leggero**). Ciò purchè l'appaltatore continui ad esercitare in via esclusiva il **potere direttivo e organizzativo** sul personale impiegato.

Requisiti appalto

Rischio d'impresa: costituisce indice rivelatore della sussistenza del rischio d'impresa, ad esempio, il fatto che l'appaltatore:

- Abbia già in essere un'attività imprenditoriale che viene esercitata abitualmente
- Svolga una propria attività produttiva in maniera evidente e comprovata
- Operi per conto di differenti imprese da più tempo o nel medesimo arco temporale considerato

Requisiti appalto

Appalto non genuino

(Cass. Pen. 26 marzo 2013 n. 14087): *Esecuzione di prestazione da parte dei dipendenti dell'appaltatore all'interno del capannone, insieme a quelli del committente, con le medesime mansioni di questi e con lo stesso orario di lavoro, nonché sotto il controllo e le direttive di un dipendente del committente stesso con funzioni di capo squadra. I dipendenti della ditta appaltatrice erano gestiti dalla committente che aveva anche fatto frequentare ad essi i corsi di sicurezza e messo a loro disposizione i relativi presidi.*

Requisiti appalto

Appalto genuino

(Risp. Interpello Min. Lav. 22 ottobre 2009 n. 77): *Esecuzione di una fase specifica dell'attività appartenente al ciclo produttivo del committente, che mette a disposizione dei lavoratori dipendenti dell'impresa appaltatrice, le dotazioni, anche individuali, esistenti in cantieri e stabilimenti già strutturati.*

L'esecuzione del servizio avviene alle seguenti condizioni:

- *Viene monetizzato l'utilizzo da parte dell'appaltatore dei mezzi messi a disposizione*
- *Vengono imputati all'appaltatore i costi della somministrazione di energia elettrica, gas e forza motrice*
- *La responsabilità dell'utilizzo delle attrezzature rimane totalmente in capo all'appaltatore, sul quale grava il rischio d'impresa*

Assenza dei requisiti di genuinità

Art. 29 c. 3 bis D.Lgs. 276/2003

3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo



Assenza dei requisiti di genuinità

Quando l'appaltatore mette a disposizione del committente una mera prestazione lavorativa, mantenendo solo compiti di gestione amministrativa del rapporto senza che da parte sua vi sia effettivo esercizio dei poteri direttivi nei confronti dei lavoratori e una reale organizzazione dell'intera prestazione o del servizio, sussiste il fenomeno della interposizione illecita di manodopera (vietata se esercitata al di fuori dell'ambito di applicazione della somministrazione di lavoro).

In tali casi il lavoratore può chiedere la **costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del committente**

In presenza di condizioni di sfruttamento del lavoratore, inoltre, è prevista l'applicazione di sanzioni penali

Sicurezza sul lavoro

Occorre adottare le misure che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Committente e appaltatore sono tenuti ad adempiere ai seguenti obblighi:



Sicurezza sul lavoro

Soggetti	Obblighi
Committente	<p>In caso di affidamento di lavori a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo deve:</p> <ul style="list-style-type: none">- Verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, servizi, forniture da affidare loro- Prima dell'inizio dei lavori informare imprese e lavoratori autonomi sui rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro- Elaborare il DUVRI che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze

Sicurezza sul lavoro

Soggetti	Obblighi
Committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore	<ul style="list-style-type: none">• Cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto• Coordinare gli interventi di prevenzione e protezione contro i rischi cui sono esposti i lavoratori delle diverse imprese coinvolti nell'esecuzione dell'opera complessiva. Tale coordinamento, promosso dal datore di lavoro committente, <u>non deve estendersi ai rischi specifici propri delle attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi</u>• Informare del proprio piano di emergenza e prendere visione del piano di sicurezza redatto da ogni impresa appaltatrice• Promuovere il coordinamento degli interventi di protezione <p>In caso di subappalto il committente ha, nei confronti dei subappaltatori, l'obbligo di coordinarsi per gli aspetti riguardanti la sicurezza con i relativi datori di lavoro, anche tenendo presenti gli eventuali rischi che l'attività del subappaltatore introduce nell'azienda ospitante</p>

Sicurezza sul lavoro

In caso di mancato adempimento agli obblighi prescritti vi sono **soggetti responsabili**:

Ipotesi	Responsabilità
Assenza di cooperazione, di coordinamento, di informazione	Del committente e dell'appaltatore (nonché dell'eventuale subappaltatore)
Mancata promozione della cooperazione e del coordinamento	Del committente
Danni a terzi	<ul style="list-style-type: none">• Solidale quando, in alternativa:<ul style="list-style-type: none">• L'appaltatore sia stato un semplice esecutore degli ordini del committente e ne abbia attuato specifiche direttive• Il committente abbia affidato il compimento dell'opera o del servizio ad un'impresa appaltatrice priva della capacità e dei mezzi tecnici per eseguire la prestazione del contratto senza che si determinino situazioni di pericolo per i terzi• Dell'appaltatore negli altri casi
Mancato indennizzo da parte dell'INAIL dei danni riportati dal lavoratore dipendente dell'appaltatore o dal subappaltatore	Solidale tra committente e appaltatore (ed eventuale subappaltatore) (se i danni sono conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi è responsabile l'appaltatore)

Sicurezza sul lavoro

Violazione	Sanzione
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	Reclusione da 1 a 6 anni e multa da € 500 a € 1.000 per ciascun lavoratore reclutato (artt. 603 bis c.p.)
Per il committente in caso di mancanza di verifica idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.096 a € 5.260,80 (art. 55, c. 5 lett. B) D.Lgs. 81/2008)
Per il committente in caso di mancanza di cooperazione, coordinamento, informazione e del documento unico di valutazione dei rischi	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.644 a € 6.576 (art. 55, c.5 lett. d) D.Lgs. 81/2008)
Per il datore di lavoro Mancata dotazione della tessera di riconoscimento al personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice	Amministrativa pecuniaria da € 109,60 a € 584,00 per ciascun lavoratore (art. 55 c.5 lett. d, D.Lgs. 81/2008)
Per i lavoratori Mancata esposizione della tessera di riconoscimento (art. 20, c.3 D.Lgs. 81/2008)	Amministrativa pecuniaria da € 54,80 a € 328,80 (art. 59 c.1 lett. b, D.Lgs. 81/2008)

DISTACCO

INDICE

Definizione e quadro normativo

Il Distacco nel d.lgs. n. 276/2003: presupposti di liceità

Inquadramento giuridico e limiti

**La disciplina: titolarità rapporto; forma; poteri datoriali;
diritti sindacali; luogo del distacco.**

**(segue): regime sanzionatorio; regime previdenziale e
assicurativo.**

**Alcune fattispecie di indagine: casistica
giurisprudenziale e interpretazioni ministeriali.**

Il Distacco nel contratto di rete

Definizione e quadro normativo

DEFINIZIONE

Trattasi di una pratica che si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

NO NOVAZIONE SOGGETTIVA

Il distacco non realizza alcuna novazione soggettiva nel rapporto di lavoro – che resta ancorato ai due contraenti – ma soltanto una modificazione nella esecuzione dello stesso rapporto di lavoro.

Nel senso che l'obbligazione principale del lavoratore – adempiere alla propria prestazione lavorativa – viene temporaneamente soddisfatta con una prestazione resa in favore di un altro soggetto.

Il Distacco nel d.lgs. n. 276/2003: presupposti di liceità

L'art. 30 prefigura **2 presupposti di liceità**:

- 1) *Interesse organizzativo del distaccante***
- 2) *Temporaneità.***

La prassi amministrativa ne aggiunge un terzo:

- 3) *Svolgimento di una determinata attività da parte del lavoratore distaccato***



Trattasi di PRESUPPOSTI che
sia la **Cassazione** (sent. n. 5102/1998)
sia il **Ministero del Lavoro** (Note 8 marzo e 11 aprile 2001)
avevano già tipizzato,
e che l'art. 30 in qualche misura recepisce e rielabora.

Il Distacco nel d.lgs. n. 276/2003: presupposti di liceità

Interesse organizzativo del distaccante

Non occorre che si tratti di un **interesse speciale o importante**, potendo essere sufficiente anche un interesse organizzativo che, però, **non deve coincidere con l'interesse alla mera somministrazione di lavoro (Circ. Min. Lav. n. 28/2005).**

Tuttavia tale interesse al distacco deve **sussistere per tutto il periodo del distacco.**

Tipici esempi di interesse legittimo

- Distacco in imprese del Gruppo per esercitare un controllo sulla distaccataria
- Distacco per motivi formativi
- Distacco per motivi commerciali (presso un cliente)

Tipici esempi di interesse illegittimo:

Distacco per mera fornitura di manodopera finalizzata ad un contributo economico

Il Distacco nel d.lgs. n. 276/2003: presupposti di liceità

Temporaneità del distacco

Trattasi di un **requisito subordinato alla sussistenza dell'interesse del distaccante** (una sorta di corollario del primo requisito), che però è utile a comprovarne l'esistenza.

Temporaneità non implica la necessità di predeterminare la durata del distacco

Temporaneità vuol dire che il distacco deve essere **non definitivo** anche se in effetti può durare diversi mesi o anche anni.

Temporaneità vuol dire, dunque, **attualità**: la condizione è che l'interesse del datore sia sempre attuale

Sostegno interpretativo



Il Distacco nel d.lgs. n. 276/2003: presupposti di liceità

Temporaneità del distacco

Sostegno interpretativo

Interpello Min. Lav. n. 1 del 2 febbraio 2011

- il distacco non deve essere definitivo;
- occorre una puntuale individuazione delle finalità perseguite;
- il distacco può durare per un arco temporale concettualmente delimitato, pur non essendo determinabile sin dall'inizio.

Il Distacco nel d.lgs. n. 276/2003: presupposti di liceità

Temporaneità del distacco

Sostegno interpretativo

- **Cass. 2 settembre 2004 n. 17748** : non sussistono limiti circa il momento del distacco, che in teoria potrebbe anche essere contestuale all'assunzione del lavoratore.

- **Cass. 25 novembre 2010, n. 23933**: la temporaneità del distacco non richiede che la destinazione del lavoratore a prestare la propria opera in favore di un soggetto diverso "abbia una durata predeterminata fin dall'inizio, né che essa sia più o meno lunga o sia contestuale all'assunzione del lavoratore, ovvero persista per tutta la durata del rapporto, ma solo che la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo".

Il Distacco nel d.lgs. n. 276/2003: presupposti di liceità

Svolgimento di una determinata attività da parte del lavoratore distaccato

Trattasi di un requisito soltanto apparentemente ovvio.

In realtà esso è consequenziale ai primi 2, ma ne delinea la legittimità.

Il significato è uno soltanto: *il lavoratore deve svolgere un'attività specifica e funzionale all'interesse del proprio datore di lavoro.*

L'adibizione ad un altro lavoro porta come **conseguenza** alla non rispondenza ai **requisiti del distacco** e ad una **possibile ipotesi di somministrazione illecita o irregolare**

Inquadramento giuridico e limiti

INQUADRAMENTO GIURIDICO

art. 2104 c.c.

Sul piano dell'inquadramento giuridico, la **giurisprudenza di legittimità** riconduce il **DISTACCO** all'alveo **normativo dell'art. 2104 c.c.** (Cass. n. 6814/1987 e n. 5708/1984).

Il distacco si qualifica quindi come: *“L'esercizio normale e non fraudolento del **potere datoriale di direzione** (...) un atto organizzativo dell'impresa che lo dispone in funzione della sussistenza di un interesse oggettivo dell' imprenditore”* (Cass. 18 agosto 2004, n. 16165; Cass. 20 gennaio 2005, n. 1124).

Per la giurisprudenza: consenso non necessario

Proprio in ragione di tale impostazione teorica basata sull'art. 2104 c.c., la **giurisprudenza** ha considerato il **consenso del lavoratore interessato non necessario** ai fini della legittimità del distacco

Inquadramento giuridico e limiti

LIMITI

Il **d.lgs. n. 276/2003** ha invece disciplinato tale istituto introducendo alcuni **limiti** (art. 30, comma 3, **D.Lgs. n. 276/2003**)

1. *"il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato".*

2. *quando "comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito", il distacco "può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive".*



Inquadramento giuridico e limiti

LIMITI

1. *"il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato"*.

Occorre che si tratti di un **mutamento non marginale** ... anche solo parziale sia esso per mansioni equivalenti o superiori

Il requisito del **consenso** modifica in modo radicale la posizione giurisprudenziale tradizionale, che inquadra l'istituto come esercizio del potere direttivo.

IPOTESI DIFFUSA

Poiché il cambiamento della struttura produttiva determina sovente un mutamento, anche solo parziale, delle mansioni del lavoratore distaccato.

Inquadramento giuridico e limiti

LIMITI

2. quando "comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito", il distacco "può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive".

Va chiarito che:

- tali **ragioni oggettive devono intendersi diverse da quelle che giustificano il distacco**, perché altrimenti la previsione legislativa in esame risulterebbe inutilmente ripetitiva e priva di significato;
- si deve trattare di **ragioni particolarmente importanti** ... atteso che mentre per il requisito dell' *"interesse del distaccante"*, il Ministero del lavoro ha fornito una lettura estremamente allargata facendolo coincidere con *"qualsiasi interesse produttivo ... che non coincida con quello della mera somministrazione di lavoro altrui"*, qui occorre che vi siano **motivi ulteriori e speciali rispetto al primo.**

La disciplina: titolarità rapporto; forma; poteri datoriali; diritti sindacali; luogo del distacco

1. TITOLARITA' DEL RAPPORTO

Nel distacco non si realizza alcuna novazione soggettiva: il titolare del rapporto di lavoro rimane il soggetto distaccante, al quale fanno capo gli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi, nonché quelli legati alle dichiarazioni fiscali.

Ai sensi dell'art. 30, comma 2, ***"in caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore"***.

È possibile che



La disciplina: titolarità rapporto; forma; poteri datoriali; diritti sindacali; luogo del distacco

4.1. TITOLARITA' DEL RAPPORTO

È possibile che le aziende interessate al distacco stipulino un accordo affinché il **soggetto distaccatario provveda al rimborso di tutti gli oneri (o parte di essi) sostenuti dalla distaccante.**

Ma si tratta di **accordi commerciali** che non incidono sulla titolarità del rapporto di lavoro che resta invariata

FORMA SCRITTA

La norma non individua la forma scritta come un elemento essenziale per il distacco del lavoratore.

Può essere **opportuno formalizzare** per iscritto il distacco:

- se il distacco comporta un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella originaria, mediante la comunicazione scritta il datore di lavoro distaccante può indicare le comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che legittimano il provvedimento.
- nella comunicazione di distacco è possibile indicare che il lavoratore non subisce alcun mutamento di mansioni;
- ovvero è possibile precisare le nuove mansioni ed acquisire per iscritto il consenso del lavoratore (che potrà risultare dalla sottoscrizione della lettera di distacco per accettazione).
- la comunicazione, infine, può contenere il periodo di durata (determinato o determinabile) del distacco

POTERI DATORIALI

Il distacco non comporta una novazione soggettiva e l'insorgenza di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto, nel senso che **l'obbligazione** del lavoratore di prestare la propria opera viene (temporaneamente) **adempiuta non in favore del datore/distaccante** ma in favore del **distaccatario** (Cass. n. 23933/2010).

Pertanto, il Distacco configura quale **tipico esempio di dissociazione datoriale** in cui il datore di lavoro formale (**DISTACCANTE**) conserva tutte le prerogative del rapporto, mentre al soggetto utilizzatore (**DISTACCATARIO**) vengono conferiti i soli poteri di organizzazione del lavoro del lavoratore.



POTERI DATORIALI

I poteri datoriali risultano così suddivisi:

AI DISTACCATARIO:

I poteri funzionali all'inserimento del lavoratore distaccato nella propria struttura aziendale, per cui anche:

- il **potere direttivo** (per effetto di una delega del distaccante);
- ed il **potere disciplinare** (sovente può accadere che il distaccatario eserciti tale potere in chiave meramente esecutiva della volontà del distaccante).

AI DISTACCANTE:

Il **potere direttivo** e di **modifica del rapporto**.

Il **potere disciplinare**, che si esercita sulla base delle informazioni fornite dal distaccante, e può essere delegato a quest'ultimo.

Il **potere di modificare o chiudere il distacco**.

Il potere di gestione delle **ferie**.

Il **potere di recesso**.

POTERI DATORIALI

Cass. n. 6944/2015

La Cassazione, evidenzia gli elementi per il distacco genuino:

- la *temporaneità*
- l'*interesse del distaccante*
- la **conservazione del *potere direttivo in capo al distaccante***

Infatti, il distacco rientra nel **potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro** (*distaccante*), il quale, per esigenze produttive può porre temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

DIRITTI SINDACALI

In via generale, **il lavoratore distaccato continua a godere dei propri diritti sindacali con riferimento alla realtà organizzativa del distaccante.**

Ciò sul presupposto che **il rapporto di lavoro** intercorrente tra distaccante (datore di lavoro) e distaccato (lavoratore) **non muta** dopo il provvedimento di distacco.

Art. 28 e Rsa/Rsu

L'istituto soggiace ai vincoli di nulla osta sindacale, in caso di distacco di dipendenti membri di rsa/rsu.

LUOGO DEL DISTACCO

Ai fini della legittimità del distacco **la dislocazione del lavoratore non è un elemento indispensabile.**

Min. Lavoro - Interpello n. 1/2011

Per il Ministero del Lavoro **il luogo della prestazione non assume particolare rilievo**, potendosi, addirittura – in casi limite – identificarsi con la stessa sede del distaccante o anche svolgersi in una o più sedi diverse rispetto a quella dell'azienda presso la quale è stato operato il distacco.

E' il caso, ad esempio, della manutenzione degli impianti, del controllo dei sistemi informatici o delle prestazioni che hanno un contenuto intellettuale.

REGIME PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO

Stante l'immutabilità del rapporto, tutti gli **adempimenti previdenziali e assicurativi restano in capo al datore DISTACCANTE.**

TUTTAVIA,

ci sono delle peculiarità per quanto attiene agli **aspetti assicurativi**



REGIME PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO

Aspetti assicurativi

Ai sensi della Circ. Min. Lav. n. 58/1994: **operano le tariffe assicurative applicate al DISTACCATARIO.**

Pertanto, a seguito dell'operazione di distacco, *il datore di lavoro deve verificare se la propria gestione tariffaria è **coincidente** con quella della società distaccataria.*

Nota Inail 10 giugno 2005, n. 2923

Se la lavorazione da svolgere presso l'impresa distaccataria non trova riferimento nella **classificazione tariffaria** applicata al distaccante, questo deve richiedere alla propria sede una o più specifiche voci di tariffa analoghe ai riferimenti classificativi in vigore sulla Posizione Assicurativa Territoriale (PAT) del distaccatario

REGIME PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO

Infortunio sul lavoro o malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, **il soggetto obbligato ad effettuare le denunce è sempre il datore di lavoro distaccante**, al quale il lavoratore deve dare notizia dell'evento ed inviare la relativa certificazione medica.

TUTTAVIA,

se il lavoratore distaccato denuncia l'infortunio o la malattia professionale al distaccatario anziché al distaccante, purché entro i termini di legge, non viene meno il diritto del dipendente all'indennizzo per il periodo precedente la denuncia all'Inail

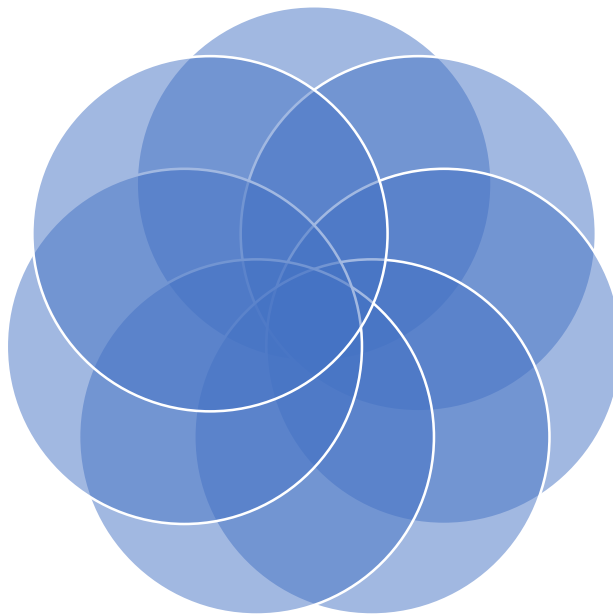
**Alcune fattispecie di
indagine: casistica
giurisprudenziale e
interpretazioni
ministeriali**

**Distacco e *ius
variandi***

**Assunzione dal
Distaccatario e
divieto patto di
prova**

**Distacco di lavoratore
a termine**

**Obbligo della
sorveglianza sanitaria**



Assunzione dal Distaccatario e divieto patto di prova

Cass., sez. lav., n. 22637/2004

*“Il patto di prova apposto al contratto di lavoro mira a tutelare entrambe le parti contrattuali di sperimentare la reciproca convenienza al contratto, con la conseguenza **che deve ritenersi illegittimamente apposto un patto in tal senso per essere questa già intervenuta con esito positivo**, fatto che può essere provato anche per **presunzioni**, essendo desumibile dalla sussistenza di un precedente rapporto di lavoro tra le parti o dall’aver in precedenza il lavoratore prestato per un congruo lasso di tempo la propria opera per il datore di lavoro, sia pure in seguito a comando disposto dal precedente datore di lavoro, società controllata dalla società instaurante il nuovo rapporto e già beneficiaria del distacco”*

Obbligo della sorveglianza sanitaria

Min. Lavoro – Interpello n. 8 del 12 maggio 2016

*“In caso di distacco dei lavoratori **gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario):***

- sul primo (**distaccante**) grava **l’obbligo di “informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato”.***
- al secondo (**distaccatario**) spetta invece **l’onere, a norma del medesimo articolo, di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria.”.***

Distacco di lavoratore a termine

È ammesso che il distacco avvenga con un lavoratore con contratto a tempo determinato.

Il Ministero del Lavoro, rispondendo con un **Interpello** (prot. n. 387 del 12 aprile 2005) ad un quesito della FILT CGIL sul rapporto di lavoro portuale, ha affermato che **non vi sono, da un punto di vista legale, controindicazioni a che ciò avvenga con un rapporto a termine**

Distacco e ius variandi

(Cass. 8 settembre 2015, n. 17768)

In caso di distacco del lavoratore presso altro datore di lavoro, ***permangono in capo al distaccante***, per la realizzazione del cui interesse il provvedimento è adottato, il ***potere direttivo e l'onere di vigilare sull'esecuzione del rapporto***, sicché in caso di attribuzione, al lavoratore distaccato, **di mansioni superiori presso il distaccatario, le conseguenze di cui all'art. 2103 c.c. si verificheranno in capo al distaccante.**

Il Distacco nel contratto di rete

La Legge n. 99/2013 (art. 7, comma 2, lett. a) irrompe sull'impianto normativo del DISTACCO (art. 30, d.lgs. n. 276/2003) aggiungendo un nuovo comma: il **4-ter**, che così recita:

*“Qualora il distacco avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un **contratto di rete** di imprese che abbia validità ai sensi dell'art. 5/2009 convertito, con modificazioni, nella legge n. 33/2009, **l'interesse del** distaccante **sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità del lavoratore previste dall'art. 2103 c.c. Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto stesso**”.*

Il Distacco nel contratto di rete

DUNQUE

Mentre nell'ipotesi di DISTACCO l'interesse del distaccante – costituendo requisito principale di liceità dell'istituto – *necessita di essere comprovato* dal distaccante ed è posto al *vaglio del giudice* per presumerne la consistenza oggettiva.

Nell'ipotesi di DISTACCO NEL CONTRATTO DI RETE l'interesse del distaccante è presunto ex lege.

In altre parole, l'interesse del distaccante al distacco si configura “*automaticamente*” ... qualora avvenga nell'ambito di un Contratto di rete.

Tale assunto è ben chiarito dal Ministero del Lavoro



Circ. Min. Lav. n. 35/2013

Per il Ministero:

- con tale intervento il Legislatore ha inteso configurare “***automaticamente***” l’interesse del **distaccante** al distacco qualora ciò avvenga nell’ambito di un contratto di rete;
- ne consegue che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il **personale ispettivo** si limiterà a verificare l’**esistenza** di un **contratto di rete** tra distaccante e distaccatario.

Circ. Min. Lav. n. 35/2013

(...) per le imprese è ammessa la co-datorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto stesso.

Codatorialità diversa da Dissociazione datoriale:

L'appalto, la somministrazione e lo stesso distacco (non nell'ambito del Contratto di rete) implicano una **dissociazione datoriale** in cui i ruoli e i poteri datoriali sono ben delineati e distribuiti dalla legge.

Con il **Contratto di rete** invece, la **pratica del distacco** realizza un fenomeno di **codatorialità** per il quale le imprese coinvolte nella rete sono **datori "insieme"**.

Qui c'è un solo rapporto di lavoro per una pluralità di datori di lavoro tutti obbligati.

Le più recenti ricadute ispettive: la Circ. INL n. 7/2018

Con la circolare n. 7/2018, l'INL interviene a **sottolineare i profili di legittimità dei rapporti di lavoro effettuati in distacco o in co-datorialità nell'ambito dei contratti di rete.**

L'INL mira a contrastare ***l'uso fraudolento del contratto di rete*** ... a seguito delle numerose segnalazioni di annunci pubblicitari che millantano la possibilità di ricorrere alla esternalizzazione dei dipendenti in palese violazione della disciplina vigente e dei diritti fondamentali dei lavoratori.



L'Ispettorato ricorda, quindi, i **presupposti della co-datorialità** sottesa al contratto di rete
chiarendo sin da subito che **il personale distaccato o in regime di codatorialità non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo** per effetto della stipula di un **contratto di rete** tra imprese.

La circolare affronta i seguenti profili di criticità:

1. Ambito soggettivo
2. Ambito oggettivo
3. Presunzione sussistenza interesse distaccante
4. Co-datorialità: presupposti ed effetti

1. Ambito soggettivo

Sotto il profilo soggettivo, il contratto in esame può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese e di conseguenza non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'art. 2082 c.c. (ad es. professionisti e associazioni).

2. Ambito oggettivo

In relazione all'oggetto del contratto, invece, il legislatore si limita a stabilire che lo stesso può riguardare lo scambio di informazioni tra imprenditori, la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svolgimento in comune di “una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa

3. Presunzione sussistenza interesse distaccante

A differenza di quanto previsto dall'art. 30, comma 1 – in forza del quale, per la legittimità dell'utilizzo di tale istituto, è necessario riscontrare l'interesse e la temporaneità del distacco – in tale contesto l'interesse del distaccante consegue “**automaticamente**” alla costituzione di una rete tra imprese.

4. Co-datorialità: presupposti ed effetti

Il contratto, inoltre, può prevedere specifiche clausole volte a disciplinare la “***codatorialità***” dei dipendenti di una o più imprese appartenenti alla rete stessa.

Presupposti

Tuttavia, affinché tali effetti – ***l’automaticità dell’interesse al distacco***, da una parte, e la ***messa a “fattor comune” dei dipendenti attraverso la codatorialità***, dall’altra – si producano nei confronti dei terzi, ivi compresi i lavoratori, è necessario che ricorrano taluni presupposti



Presupposti

1. Iscrizione registro imprese

Ai fini della automaticità dell'interesse al distacco e della codatorialità, il personale ispettivo avrà cura di verificare:

- l'esistenza di un **contratto di rete** tra i soggetti coinvolti
- e che lo stesso sia stato **regolarmente iscritto nel registro delle imprese.**
-

2. Contenuto contratto di rete

In secondo luogo, nel caso in cui il contratto di rete preveda la codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa, tale **circostanza deve risultare dallo stesso contratto**, così come deve risultare dal contratto la **“platea” dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi “a fattor comune” al fine di collaborare agli obiettivi comuni.**

3. Obbligazioni in sede assuntiva

I lavoratori messi “*a fattor comune*” devono essere **formalmente assunti**, mediante l’assolvimento dei relativi adempimenti di legge (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro) **da una delle imprese partecipanti anche laddove si tratti di socio di cooperativa**

4. Estensione disciplina distacco

La codatorialità è disciplinata dalle medesime disposizioni in materia di distacco, e dunque **le forme di tutela ex commi 2 e 3, art. 30**: consenso in caso mutamento mansioni; motivazioni a trasferimento oltre 50 km;

5. Disciplina CCNL

Nell'ambito del contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, **il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione.**

Ciò evidentemente anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.

Effetti

Omissioni e co-responsabilità

Le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo **espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa “a fattor comune” dei lavoratori interessati.**

E ciò in quanto: i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione **il principio generale della responsabilità solidale di cui all’art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003.**

SOMMINISTRAZIONE ILLECITA

Conseguenze
sanzionatorie

Circolari INL:

- 11/7/2018, n. 10
- 11/2/2019, n. 3
- 28/2/2019, n. 5



Con gli interventi operati con le circolari n. 3 dell'11/2/2019 e n. 10 dell'11/7/2018 in materia di appalto illecito, l'INL fornisce indicazioni operative rispetto al quadro sanzionatorio e alle conseguenti tutele retributive e contributive a favore dei lavoratori nelle situazioni di esternalizzazione (appalto, distacco e somministrazione di lavoro) non conformi al dettato legislativo, alla luce della reintroduzione **dell'ipotesi di reato di somministrazione fraudolenta** ad opera del D.L. n. 87/2018.

Con la circolare n. 5 del 28/2/2019 l'INL fornisce le linee guida per l'attività di vigilanza in materia di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”.

In particolare, l'INL fornisce al personale ispettivo un *vademecum*, indicando le modalità di programmazione e gestione delle ispezioni e delle successive azioni investigative volte ad acquisire gli elementi di prova che integrano il reato di caporalato e ad accertare le responsabilità in ordine alla commissione degli illeciti, anche in merito agli elementi costitutivi del reato di cui all'art.603-bis c.p., cioè lo sfruttamento lavorativo e l'approfittamento dello stato di bisogno.

Somministrazione fraudolenta

Il testo dell'art. 38-bis del D.Lgs. n. 81/2015 è praticamente invariato rispetto a quello dell'abrogato art. 28 del D. Lgs 276/2003.

Art. 38-bis

Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specificata finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, **il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione**

Somministrazione fraudolenta

Nell'ambito del regime sanzionatorio della somministrazione illecita, la fattispecie della somministrazione fraudolenta è **aggiuntiva rispetto alle sanzioni di cui all'art.18 del D.Lgs n.276/2003** e rappresenta il grado **massimo di gravità** della condotta illecita di fornitura e utilizzo di manodopera con finalità elusive.



Somministrazione fraudolenta

La fattispecie può
riguardare:

- la somministrazione di manodopera posta in essere da una agenzia autorizzata;
- l'appalto non conforme ai requisiti di cui all'art. 29 D. Lgs n. 276/2003;
- il distacco non conforme ai requisiti di cui all'art. 30 D. Lgs n. 276/2003;
- il distacco transnazionale di cui al D. Lgs n. 136/2016.

Somministrazione fraudolenta

Nel caso **dell'appalto e del distacco transnazionale** il rischio interpositorio è la conseguenza del fatto che **lo pseudo-appaltatore non possiede o ha perso i caratteri dell'imprenditore**, in quanto in capo allo stesso non è individuabile una organizzazione di mezzi necessari e il rischio di impresa, elementi che l'art. 29 del D. Lgs n.276/2003 pone come imprescindibili per un appalto "genuino", con la conseguenza che nel caso di specie la somministrazione di manodopera verrebbe di fatto esercitata da soggetti sprovvisti della necessaria autorizzazione ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. n. 276/2003.

L'appaltatore di fatto si palesa quale interposto tra il lavoratore e il datore di lavoro committente che ne utilizza le prestazioni e di fatto rappresenta il suo reale datore di lavoro.

Somministrazione fraudolenta

Nel caso del **distacco**, invece, è venuto meno o non vi è mai stato, un reale e concreto interesse del distaccante, con la conseguenza che il lavoratore di fatto non è altro che un lavoratore somministrato, alle dirette dipendenze del distaccatario.

Appalto illecito

Con la circolare n. 10/2018, l'INL ha fornito indicazioni per i casi in cui siano riscontrate **inadempienze retributive e contributive** nei confronti dei lavoratori impiegati nell'esecuzione di un **appalto non genuino**, con particolare riguardo al calcolo della contribuzione e della retribuzione dovuta e alle modalità da seguire per il relativo recupero. I principi trovano applicazione nell'intera filiera degli appalti ed anche nei casi di affidamento dell'esecuzione dell'appalto da parte del consorzio a società consorziata.

Appalto illecito

Aspetti retributivi

La costituzione del rapporto di lavoro nei confronti dell'effettivo utilizzatore della prestazione non è automatica ma è rimessa al Giudice del lavoro cui può rivolgersi il lavoratore formulando apposita domanda ai sensi dell'art. 414 c.p.c. **In assenza della costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore** per mancato esercizio dell'azione da parte del lavoratore, il provvedimento di **diffida accertativa** per le retribuzioni non correttamente corrisposte in ragione del CCNL dello pseudo appaltatore **può essere adottato solo nei confronti dello stesso pseudo appaltatore**. Diversamente, nel caso il lavoratore avesse ottenuto l'assunzione da parte dell'utilizzatore la diffida accertativa sarà emessa nei confronti dell'utilizzatore.

Appalto illecito

Aspetti contributivi

Il rapporto tra datore di lavoro e Ente previdenziale presuppone solo l'instaurazione di fatto di un rapporto di lavoro e, come tale, non consegue alla stipula di un atto di natura negoziale ed è indifferente alle sue vicende processuali, essendo del tutto sottratto alla disponibilità delle parti e non condizionato dalla scelta del lavoratore di esercitare l'azione per veder riconosciuto il rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore. **L'unico rapporto di lavoro rilevante per l'ente previdenziale è quello con il datore di lavoro effettivo e una volta accertato che la prestazione lavorativa è resa in favore dell'utilizzatore gli obblighi di natura pubblicistica gravano su quest'ultimo quale datore di lavoro di fatto.**



Appalto illecito



Aspetti contributivi



Conseguentemente, il **personale ispettivo**:

- **determina l'imponibile contributivo** dovuto per il periodo di esecuzione dell'appalto avendo riguardo al CCNL applicabile al committente;
- **recupera il dovuto dal committente**, fatta salva l'incidenza soddisfattiva dei pagamenti effettuati dallo pseudo appaltatore.



Appalto illecito

Aspetti contributivi

Qualora **non vada a buon fine il recupero contributivo** nei confronti del committente/utilizzatore, l'ammontare dei contributi **può essere richiesto allo pseudo appaltatore**, il quale non può ritenersi del tutto estraneo alle vicende accertate.

Tali principi trovano applicazione **nell'intera filiera degli appalti** ed anche nei casi di affidamento dell'esecuzione dell'appalto da parte del consorzio a società consorziata (v. Cass. sent. 7 marzo 2008, n. 6208).

Somministrazione fraudolenta

La fattispecie della somministrazione fraudolenta si caratterizza per **l'elemento soggettivo** (reato doloso) rappresentato dalla partecipazione psicologica dell'utilizzatore e del somministratore che esprime la consapevolezza dolosa degli stessi psicologicamente orientata da parte dei due soggetti ad **eludere il sistema normativo di protezione apprestato dall'ordinamento a favore del lavoratore**, rappresentato dalle norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (*c.d. dolo specifico*); in tal caso si fa riferimento al c.d. "*consilium fraudis*" quale **effettiva consapevolezza dell'utilizzo illecito di manodopera**.

Somministrazione fraudolenta

Riguardo all'elemento soggettivo del reato di somministrazione fraudolenta, sono necessarie alcune precisazione per ciò che attiene ai compiti del personale ispettivo. Gli ispettore del lavoro, quali UPG, non devono indagare l'elemento psicologico della condotta ma piuttosto sono tenuti a raccogliere e a documentare tutti quei fatti che nell'eventuale processo penale potranno consentire l'indagine giudiziaria in merito al grado di partecipazione psicologica dei due soggetti agenti.

Somministrazione fraudolenta

La circolare INL richiama, in primo luogo, le previsioni già illustrate nella precedente circolare ministeriale n. 5 del 2011 (*Quadro giuridico degli appalti*) in cui era affermata la **configurazione della somministrazione fraudolenta anche nello schema contrattuale dell'appalto** qualora quest'ultimo fosse stato stipulato per finalità elusive di norme di legge ovvero contrattuali. Appare però evidente l'intento di ampliare l'ambito in cui si possa individuare la sussistenza di scopi fraudolenti suscettibili di essere assoggettati alla prescrizione obbligatoria di cui all'articolo 15 del Decreto Legislativo n.124/2004.

Somministrazione fraudolenta

La circolare, infatti, si spinge ad affermare che **la sussistenza di un contratto di appalto non genuino**, costituisce, di per sé, un elemento sintomatico della finalità di eludere la legge, con particolare riferimento alle norme in materia di somministrazione di lavoro (divieti alla somministrazione e particolari requisiti per la stipula del contratto ex art. 32 D.Lgs 81/2015 - specifici limiti alla somministrazione ex artt. 31 e 33 del D.Lgs 81/2015) ovvero a quelle relative alla determinazione degli imponibili contributivi (art. 1, co. 1 D.L. 338/1989).

Pertanto, in presenza di appalto non genuino, la circostanza che il committente realizzi, come avviene frequentemente, un effettivo risparmio sul costo del lavoro in virtù dell'applicazione alle maestranze dell'appaltatore di condizioni retributive e contributive più favorevoli, è sufficiente per dimostrare la **sussistenza della condotta elusiva e, conseguentemente, a configurare la somministrazione fraudolenta.**

Appalto e distacco non genuino

La circolare 3/2019 impartisce al personale ispettivo alcune direttive in merito **all'adozione delle sanzioni in presenza dell'ipotesi di somministrazione fraudolenta**

Viene confermata l'adozione del provvedimento **della prescrizione obbligatoria** ai sensi dell'art. 15 D.Lgs. n. 124/2004 nei confronti del committente/utilizzatore e dell'appaltatore/somministratore

La prescrizione è finalizzata

- per entrambi i soggetti interessati, alla **cessazione della condotta illecita** accertata (l'appalto ovvero il distacco non genuino)
- nei confronti del **solo committente/utilizzatore**, anche alla **regolarizzazione (assunzione) alle proprie dipendenze dei lavoratori impiegati**, in quanto gli stessi sono considerati alle sue dirette dipendenze

Appalto e distacco non genuino

In altri termini la circolare chiarisce che, in presenza di somministrazione fraudolenta, **la regolarizzazione della situazione illecita riscontrata deve essere attuata integralmente con lo strumento della prescrizione**, per cui l'eventuale ammissione al pagamento della sanzione in forma agevolata (pagamento di $\frac{1}{4}$ dell'ammenda massima) può essere disposta solo se il committente dimostra non soltanto di aver cessato dall'appalto non conforme alle previsioni di legge ma anche di aver proceduto alla regolarizzazione retributiva, contributiva e amministrativa dei lavoratori interessati mediante l'assunzione degli stessi per tutta la durata dell'appalto.

Appalto e distacco non genuino

La circolare prevede che in presenza dell'ipotesi di **somministrazione fraudolenta**, oltre alla prescrizione obbligatoria ex articolo 15 del Decreto L.g.vo 124/04, nei confronti del committente/utilizzatore possa essere adottato anche il provvedimento della **diffida accertativa** ex art. 12 D.Lgs 124/2004 che sarà calcolata sulle differenze retributive maturate per effetto degli importi tabellari contrattuali previsti dal CCNL applicato dal committente stesso e la retribuzione percepita, nello stesso periodo dal soggetto appaltatore/somministratore.

Appalto e distacco non genuino

La circolare conferma che, pur in presenza della somministrazione fraudolenta, il personale ispettivo dovrà procedere, oltre alla prescrizione obbligatoria ex articolo 15 del Decreto 124/04 e al provvedimento della diffida accertativa, **anche alla contestazione della violazione amministrativa prevista dall'articolo 18 del D.Lgs.n.276/03**. La sanzione amministrativa è prevista nella misura di **60 euro** (la maggiorazione è raddoppiata nel caso nel triennio precedente il datore di lavoro sia stato sanzionato per lo stesso illecito) **per ogni giornata lavorativa e ogni lavoratore interessato**.

Appalto e distacco non genuino

La sanzione da irrogare non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 e superiore a 50.000 euro. Per la sanzione amministrativa **non è ammessa** la procedura di diffida ex art. 13 D. Lgs. n.124/2004 (1/4 della sanzione in misura fissa oppure minimo edittale); è applicabile esclusivamente l'art. 16 L. 689/81 (1/3 della sanzione in misura fissa oppure somma più favorevole tra il doppio del minimo e 1/3 del massimo edittale) e l'importo sanzionatorio, pertanto, sarà sempre ricompreso tra 1.666,67 euro e 16.666,67 euro.

Quando l'appalto illecito sia accertato per **più soggetti il limite di importo della sanzione pari a 50.000 euro vale per ciascun appalto.** (Nota DGAI n.15764 del 09/08/2016).

Appalto e distacco non genuino

Riassumendo, laddove sia accertata la somministrazione fraudolenta fra committente/utilizzatore e appaltatore/somministratore vanno adottati i seguenti provvedimenti sanzionatori

- **Prescrizione obbligatoria** per la violazione dell'articolo 38 bis del D. Lgs. 81/2015, diretta all'utilizzatore e al somministratore per la cessazione della condotta illecita e al solo committente/utilizzatore per la regolarizzazione dei lavoratori interessati
- **illecito amministrativo** (non diffidabile) per violazione articolo 18, Decreto 276/03 per la somministrazione illecita nei confronti dell'utilizzatore e del somministratore
- diffida accertativa nei confronti del solo **utilizzatore/committente per le differenze retributive eventualmente maturate sotto il profilo contrattuale**

Appalto e distacco non genuino

Relativamente alle indicazioni presenti nella precedente circolare INL del 11/7/2018 n. 10, nella quale si affermava la possibilità di poter imputare gli oneri contributivi al soggetto committente, in presenza di appalto illecito, la circolare 3/2019 si limita a precisare che tali indicazioni restano valide limitatamente ai casi in cui l'appalto risulti non genuino per l'assenza dei requisiti di cui all'art. 1655 del c.c. **Appare evidente che tale fattispecie assume ormai rilevanza residuale alla luce dell'orientamento espansivo secondo cui l'appalto non genuino è già direttamente sintomatico della sussistenza di una finalità elusiva.**

Appalto e distacco non genuino

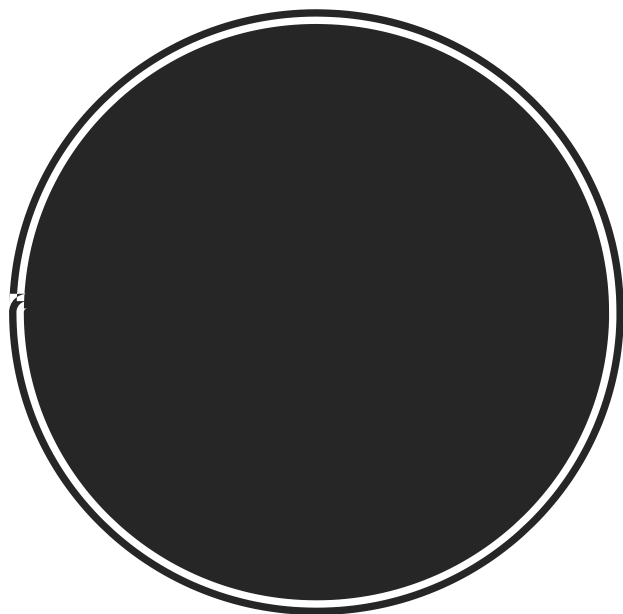
Nella determinazione dei profili sanzionatori relativi all'ipotesi della somministrazione fraudolenta, rileva, in ogni caso, la verifica degli atti inerenti alla costituzione e la gestione del rapporto di lavoro eventualmente posti in essere dal somministratore quali comunicazioni di assunzione, registrazioni a LUL, lettera di assunzione (artt. 38, co. 2 D.Lgs 81/2015 e 29, co. 3bis D.Lgs 276/2003). Tali adempimenti, ove espletati precedentemente dal somministratore per i lavoratori interessati dall'accertamento ispettivo, valgono a liberare l'utilizzatore dall'obbligo insito nella procedura di regolarizzazione oggetto della prescrizione obbligatoria.

Agenzie per il lavoro

La circolare 3/2019 precisa che nel caso in cui la somministrazione fraudolenta sia ipotizzata nei confronti di Agenzia per il Lavoro autorizzata, in caso di ricorso alla somministrazione con il formale rispetto delle norme di cui al D.Lgs 81/2015, la sussistenza della fraudolenza debba essere suffragata da un impianto probatorio più rigoroso e dal punto di vista sanzionatorio si applica esclusivamente la sanzione dell'art.38-bis (ammenda di € 20) con conseguente adozione della prescrizione obbligatoria ex art. 15 D.Lgs 124/2004 e del provvedimento di diffida accertativa ex art. 12 D.Lgs 124/2004.

Distacco transnazionale

Nel caso del distacco transnazionale perché si possa configurare la violazione dell'art. 38 bis, non è sufficiente accertare che la condotta abbia prodotto effetti sotto il profilo dell'applicazione elusiva del regime previdenziale straniero, ma è necessario altresì accertare la violazione degli obblighi delle condizioni di lavoro ed occupazione di cui all'art. 4, D.Lgs 136/2016.



Appalto illecito	
<i>Somministrazione illecita (circ. 10/2018)</i>	<i>Somministrazione fraudolenta (circ. 3/2019)</i>
Sanzioni	
Art. 18 D.Lgs 276/2003 (sanzione amm.va di € 60 per lavoratore e per giornata) a carico del committente/utilizzatore e dell'appaltatore/somministratore (verbale di illecito amm.vo), con un minimo di 5.000 ed un massimo di 50.000 euro	<ul style="list-style-type: none"> Art. 18 D.Lgs 276/2003 (sanzione amm.va di € 60 per lavoratore e per giornata) a carico del committente/utilizzatore e dell'appaltatore/somministratore (verbale di illecito amm.vo), con un minimo di 5.000 ed un massimo di 50.000 euro Ammenda di € 20 per lavoratore e giornata al committente/utilizzatore e all'appaltatore/somministratore (prescrizione obbligatoria ex art. 15 D.Lgs 124/2004)
Effetti civili sul rapporto di lavoro	
La costituzione del rapporto di lavoro a carico del committente/utilizzatore <u>non è automatica</u> , ma è rimessa all'iniziativa del lavoratore ex art. 414 c.p.c.)	<u>Costituzione automatica</u> del rapporto di lavoro in capo al committente/utilizzatore
Tutela retributiva e contributiva	
<ul style="list-style-type: none"> Diffida accertativa nei confronti dell'appaltatore/somministratore sul CCNL applicato Contributi a carico del committente/utilizzatore calcolati sul CCNL dallo stesso applicato 	<ul style="list-style-type: none"> Diffida accertativa nei confronti del committente/utilizzatore sul CCNL dallo stesso applicato Contributi a carico del committente/utilizzatore calcolati sul CCNL dallo stesso applicato

Regime intertemporale

- La circolare 3/2019 conferma la natura permanente del reato di somministrazione fraudolenta, per cui la consumazione del reato si configura all'atto della cessazione della condotta illecita.
- Tuttavia, nella fattispecie, in relazione al regime sanzionatorio applicabile rileva anche il principio di irretroattività della norma penale, per cui nel caso di somministrazione fraudolenta che si è avviata prima del 12 agosto 2018 ed è cessata in data successiva, il reato si configura solo a decorrere dalla data di entrata in vigore dell'articolo 38 bis, con l'applicazione della sanzione penale a decorrere dal 12 agosto 2018.
- Per le giornate antecedenti a tale data, è applicabile solo la sanzione amministrativa di cui all'articolo 18 del Decreto 276/2003.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

L'intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento del lavoro – definito anche **“caporalato”** - rappresenta un'ipotesi di reato prevista dall'art. 603-bis c.p., introdotto dal D.L. 138/2011 e riformulato dalla L. 199/2016 e riguarda i casi in cui vengano reclutati lavoratori allo scopo di destinarli al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno degli stessi.



Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Il reato punisce chiunque

Sanzione prevista
reclusione da uno a sei anni
e multa da 500 a 1.000 euro
per ciascun lavoratore
reclutato

recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori (caporale che esercita intermediazione illecita)

utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto precedente, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento, approfittando del loro stato di bisogno (utilizzatore)

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Con la circolare n. 5 del 28/02/2019, l'Ispettorato Nazionale del lavoro ha emanato le Linee guida per l'attività di vigilanza in materia di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

Le Linee guida rappresentano un **mero contributo alle attività di indagine** svolte dal personale ispettivo che, in ogni caso, dovrà tenere preliminarmente conto delle eventuali diverse indicazioni fornite dalle competenti Procure della Repubblica.

Intermediazione
illecita e sfruttamento
del lavoro

Elementi del reato di
caporalato, sono

l'esistenza di uno **stato di
bisogno e
l'approfittamento** di esso
da parte di reclutatori e/o
utilizzatori

lo **sfruttamento lavorativo**

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Lo **stato di bisogno** della persona offesa va riconosciuto soltanto quando la persona offesa, pur senza versare in uno stato di assoluta indigenza, si trovi in una condizione anche provvisoria di **effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad esigenze definibili come primarie**, cioè relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque. Tale elemento del reato viene altresì ricondotto ad “una condizione psicologica in cui la persona si trova e per la quale non ha piena libertà di scelta” e “non si identifica nel bisogno di lavorare ma presuppone uno **stato di necessità tendenzialmente irreversibile** che pur non annientando in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, comporta un impellente assillo tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale della persona”. E’ su quest’ultimo aspetto che dovrà soffermarsi l’attenzione del personale ispettivo, tenuto a fornire gli elementi di prova.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Possono essere **circostanze indicative** dello stato di bisogno, ad esempio:

- l'assenza di altri mezzi di sostentamento;
- la necessità di lavorare per avere il permesso di soggiorno;
- la scarsa conoscenza della lingua;
- lo svolgimento di un lavoro stagionale discontinuo;
- la mancanza di lavoro con l'esigenza di far fronte ai bisogni propri e della propria famiglia;
- l'appartenenza a categorie sociali deboli (extra UE, ultra50enni, donne, ecc.);
- l'indisponibilità di un alloggio.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

L'approfittamento dello stato di bisogno (elemento psicologico), rappresentato dalla strumentalizzazione di tale stato psicologico che **deve essere conosciuto dall'autore del reato** il quale, consapevolmente, deve approfittarne cioè farvi affidamento e/o leva per indurre la persona ad accettare la propria offerta di lavoro in condizioni di sfruttamento, o comunque avvalersene per instaurare e mantenere in atto il rapporto di lavoro in quelle condizioni.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Per quanto riguarda lo **sfruttamento lavorativo**, si deve fare riferimento alle **condizioni di lavoro** elencate dal legislatore che costituiscono meri indici alternativi, finalizzati ad indirizzare ed approfondire gli accertamenti. Rispetto ad alcuni indici, sono previste sanzioni amministrative che saranno oggetto di apposita verbalizzazione che seguirà procedure e tempistica diversa dalla notizia di reato. La reiterazione va intesa come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione, ad esempio di un possibile turn over.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

1) Reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

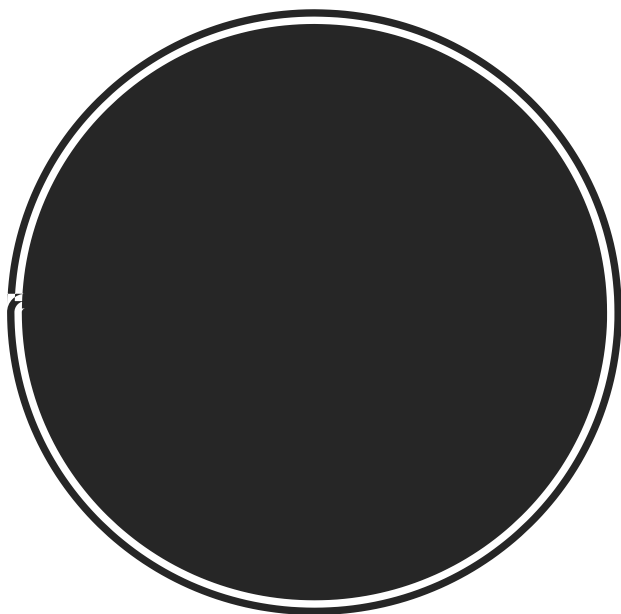
Per l'accertamento dello sfruttamento

Indice relativo alla reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato

- quali mansioni svolge?
- quanto viene pagato?
- quando avviene il pagamento?
- con che modalità avviene il pagamento?
- ha documenti che dimostrino il pagamento? Ha documenti che dimostrino il versamento dei contributi?
- riceve dal datore di lavoro anche vitto e alloggio?
- la paga direttamente il datore di lavoro?
- il datore di lavoro o l'intermediario detraggono dalla paga (o si fanno dare) una somma per dei servizi che offrono? Per esempio trasporto, acqua, cibo ecc.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

2) Reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, inteso come orario massimo di lavoro, riposo giornaliero e settimanale, ferie etc.



Indice relativo alla reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie

- si tratta di un lavoro fisso o a chiamata? Con quanto preavviso viene chiamato per lavorare? Come si organizza in generale il lavoro?
- come viene stabilita la paga?
- è fissa per periodo di tempo o proporzionata ai risultati ottenuti?
- quante ore lavora al giorno?
- quanto tempo ci mette a recarsi da dove vive a dove lavora?
- l'orario di lavoro è spezzato da pause per ristorarsi e riposarsi?
- quanto lunghe?
- quanti giorni della settimana lavora?
- i giorni in cui non lavora sono retribuiti?
- ha mai avuto ferie? Sono state retribuite?
- si è mai ammalato e non è andato per questo a lavoro? Che conseguenze ci sono state? È stato comunque pagato?

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

3) Sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; in tal senso avranno meno peso violazioni di carattere formale o violazioni che non vadano ad incidere in modo diretto sulla salute e sicurezza del lavoratore o la mettano seriamente in pericolo.

Indice relativo alla sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

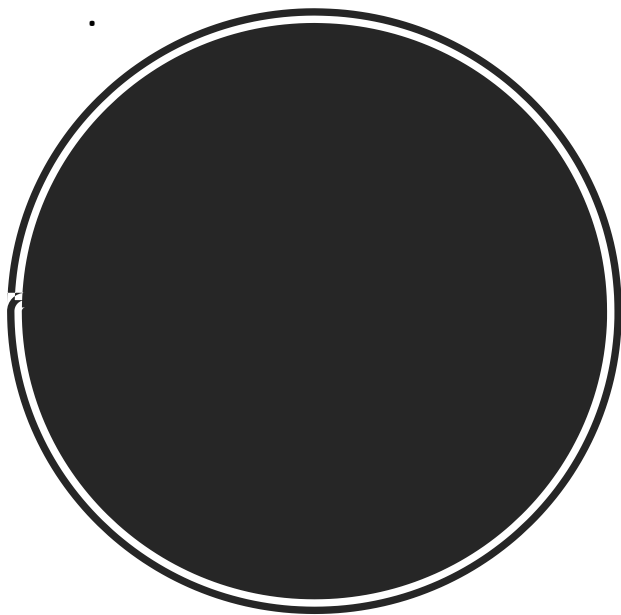
- sul luogo di lavoro ha accesso a servizi igienici, acqua potabile, punti di ristoro di qualsiasi genere (non necessariamente gratuiti)?
- è mai stato visitato da un medico dell'azienda?
- lavora con macchine o in ambienti in cui sono presenti macchine?
- lavora con prodotti chimici?
- sposta pesi durante il lavoro?
- ha mai lavorato a più di due metri di altezza?
- ci sono vie di fuga segnalate, estintori, cassetta di primo soccorso?
- le sono stati forniti i necessari e idonei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale?
- le è stato mai spiegato cosa fare in caso di pericolo? In particolare, in caso di situazioni in cui si presenti un pericolo grave ed immediato per il lavoratore, è stato chiesto a quest'ultimo da parte del datore di astenersi dall'esercitare o dal riprendere l'attività lavorativa? E comunque sa di dover abbandonare, in tali situazioni, il posto di lavoro o la zona pericolosa? O, viceversa, gli è stato chiesto di continuare a lavorare?
- cosa succede se qualcuno si fa male sul posto di lavoro? È mai successo che qualcuno si sia fatto male durante l'orario di lavoro?

- in caso di infortunio sul lavoro, se sono state fatte le necessarie comunicazioni (a fini assicurativi) all'INAIL?
- nel caso in cui esistano sul luogo di lavoro zone che possono esporre il lavoratore a un rischio grave e specifico, il datore di lavoro ha verificato che solo il lavoratore che ha ricevuto adeguate informazioni vi possa accedere?
- sono mai stati effettuati appositi corsi di formazione per garantire la sicurezza dei lavoratori?

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

4) Sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti, quali

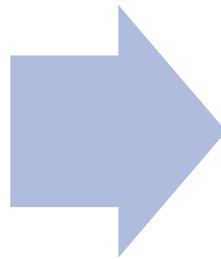
- situazioni di significativo stress lavorativo psico-fisico (trasporto presso luoghi di lavoro effettuato con veicoli inadeguati e superando il numero delle persone trasportabili)
- negazione di diritti elementari quali ad esempio la malattia o il licenziamento scritto
- svolgimento di attività lavorativa in condizioni meteorologiche avverse, senza adeguati dispositivi di protezione individuale
- il divieto di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti
- l'assenza di locali per necessità fisiologiche
- concessione in uso abitativo di locali in condizioni assolutamente inadeguate per una esistenza dignitosa



Indice relativo la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti

- il posto in cui vive gli è stato indicato dal datore di lavoro?
- ha un posto dove vivere a parte quello indicatogli dal datore di lavoro?
- quali sono le condizioni del luogo in cui vive?
- come viene controllato il suo lavoro e da chi?
- cosa succede se un lavoratore non lavora bene? Che tipo di sanzioni vengono inflitte?
- chi organizza il lavoro che svolge?
- è mai stato oggetto di minaccia fisica o di denuncia o di licenziamento da parte del datore di lavoro o dei suoi collaboratori o da parte di chi lo ha reclutato? E per quale motivo?
- quali sono le condizioni di lavoro, retribuzione, alloggio ecc. dei suoi compagni di lavoro?
- in caso di licenziamento, questo come è avvenuto? Le è stato dato il preavviso?
- le è stato consegnato un documento al termine del rapporto di lavoro?
- sono state versate somme di denaro oltre l'ultima paga pattuita? Le è stata versata l'ultima paga?

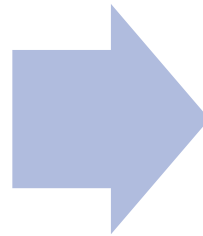
Circostanze aggravanti



Costituiscono aggravante specifica e **comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:**

- il fatto che il numero dei lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- il fatto che uno o più soggetti reclutati siano minori in età lavorativa;
- l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Circostanze attenuanti



La pena è **diminuita da un terzo a due terzi** nei confronti di chi:

- nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori;
- aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura di concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite.

Responsabilità solidale *Somministrazione*

Art. 35, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

ALTRE SANZIONI

D.Lgs. n. 81/2015
(Art. 40 – sanzioni)
Somministratore e utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 33, comma 1	Mancanza forma scritta	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile
Art. 33, comma 1	Mancanza, nel contratto, di uno o più elementi	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

Utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 31, commi 1 e 2	Violazione limiti contingentamento	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile
Art. 31, comma 3	Omessa informativa dei posti vacanti	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile
Art. 32	Attivazione somministrazione nei casi di divieto	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile

D.Lgs. n. 81/2015
(Art. 40 – sanzioni)
Somministratore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 33, comma 3	Omesse comunicazioni al lavoratore	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

Somministratore e utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 35, comma 1	Parità di condizioni lavorative	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile

D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

Utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 35, comma 3, secondo periodo	Fruizione dei servizi sociali ed assistenziali	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250
Art. 36, comma 3	Omessa informativa annuale	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Responsabilità solidale *Appalto*

Art. 29 D.Lgs. n. 276/2003

2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è **obbligato in solido** con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di **due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto**, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del **sostituto d'imposta** ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

Responsabilità solidale appalto



- ❖ *Trattamenti retributivi 2 anni*
- ❖ *Contributi previdenziali*
- ❖ *Premi assicurativi*



Obbligo versamento ritenute erariali se committente paga retribuzioni

Responsabilità solidale altre tipologie contrattuali – *circ. Min. Lav. 17/2012*



**Trasporto
merci**

NO



**Trasporto merci
nell'ambito di
un contratto di
servizi di
trasporto e
logistica**

SI

Responsabilità solidale altre tipologie contrattuali



Contratto di rete

SI

***(Cass. N.
3899/2019 – circ.
INL n. 772018)***



Subfornitura

***(corte Cost. n.
254/2017 – circ.
INL n. 6/2018)***

SI

Obbligazione solidale



***Non opera nei confronti degli istituti previdenziali il termine di decadenza di due anni dalla data di cessazione dell'appalto
sentenza Cass. 18004/2019***

Azione diretta del lavoratore verso il committente ***Art. 1676 c.c.***



I dipendenti dell'appaltatore che hanno partecipato all'esecuzione dell'opera o del servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, sia pure entro i limiti del debito residuo del committente verso l'appaltatore, in relazione al contratto di appalto (e non per conseguire altri crediti, pur relativi al medesimo rapporto con l'appaltatore)



Azione diretta dei lavoratori nei confronti del committente



Ai fini della proposizione dell'azione diretta occorre che sussistano i seguenti presupposti

- Credito di lavoro in capo al lavoratore, inadempito da parte dell'appaltatore – datore di lavoro
- Esecuzione della prestazione lavorativa per il compimento di quella particolare opera o di quello specifico servizio commissionati da quel determinato committente
- Credito dell'appaltatore verso il committente in relazione al compimento dell'opera o del servizio commissionatigli

**VERIFICA VERSAMENTO RITENUTE DA PARTE DEI
COMMITTENTI**

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Art. 4 D.L. n. 124/2019

A decorrere dal **1° gennaio 2020** il committente, sostituto d'imposta, che affida il compimento di una o più opere o di uno o più servizi, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali, comunque denominati



Versamenti in scadenza il 17/2/2020

Verifica versamento
ritenute da parte dei
committenti

Condizioni (concorrenti)

importo complessivo
annuo superiore a **200.000**
euro (civile? solare?)

prevalente utilizzo di
manodopera presso le sedi
di attività del committente

utilizzo di beni strumentali
di proprietà di
quest'ultimo o ad esso
riconducibili in qualunque
forma

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Conseguenze



deve richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, **copia delle deleghe di pagamento** relative al versamento delle ritenute fiscali (addizionali regionali e comunali comprese) relative alle retribuzioni dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

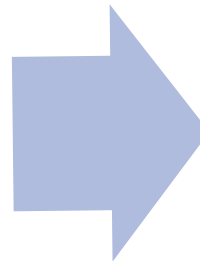
Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Adempimenti appaltatore o subappaltatore



- **versamenti con distinte deleghe per ciascun committente, senza la possibilità di compensare le ritenute dovute con propri crediti fiscali.**

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti



Adempimenti appaltatore o subappaltatore

trasmissione al committente, entro i 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute fiscali:

- le deleghe di pagamento;
- un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente;
- il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato;
- l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata alla prestazione;
- il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Subappalto

L'impresa subappaltatrice avrà l'obbligo di **trasmettere tale documentazione sia all'impresa appaltatrice che al committente.**

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Inottemperanza e/o omesso o insufficiente versamento

il committente deve **sospendere**, finché perdura l'inadempimento, il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice /affidataria sino a concorrenza del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio ovvero per un importo pari all'ammontare delle ritenute non versate rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa;

il committente ha l'**obbligo di comunicare tale parziale sospensione** dei pagamenti entro 90 giorni all'ufficio dell'Agenzia delle entrate territorialmente competente nei suoi confronti.

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Sanzioni per il committente

Pagamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa **appaltatrice/affidataria/subappaltatrice** per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento, senza possibilità di compensazione.

qualora



Sanzioni per il committente

- non richieda la trasmissione delle deleghe fiscali;
- non sospenda il pagamento del corrispettivo in caso di non trasmissione delle deleghe o di omesso o insufficiente versamento delle ritenute.



**Verifica versamento
ritenute da parte dei
committenti**

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Esoneri

Qualora le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici **comunicano al committente la sussistenza**, nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza prevista per la trasmissione della copia delle deleghe di pagamento delle ritenute fiscali e delle informazioni relative ai lavoratori dei seguenti requisiti



Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Esoneri

- essere in **attività da almeno 3 anni**, in **regola con gli obblighi dichiarativi** e avere seguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate **nell'ultimo triennio complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime;**

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Esoneri

- **non avere iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito** affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive, alle ritenute e ai contributi previdenziali **per importi superiori a 50.000 euro**, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione; tale disposizione non si applica per le somme oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta decadenza.

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Attestazione

La certificazione che attesti il rispetto dei requisiti è messa a disposizione delle singole imprese dall'Agenzia delle entrate e ha validità di 4 mesi dalla data del rilascio.

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Divieti

È previsto, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2020, il **divieto per le imprese appaltatrici o affidatarie e per le imprese subappaltatrici di utilizzare i crediti d'imposta per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi assicurativi obbligatori, maturati nel corso della durata del contratto, sulle retribuzioni erogate al personale direttamente impiegato nell'esecuzione delle opere o dei servizi affidati.**

Sono escluse da tale divieto le aziende in regola in possesso dei requisiti sopra descritti.

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Provvedimento Ag. Entrate 6/2/2020

Approvazione dello schema di certificato di sussistenza dei requisiti previsti dall'articolo 17-bis, comma 5, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.



Verifica versamento ritenute da parte
dei committenti

Prov. Ag. Entrate 6/2/2020

ALLEGATO A *schema di certificato di
sussistenza dei requisiti*

ALLEGATO B *criteri di definizione
della sussistenza dei requisiti, quali
risultanti del sistema informativo
dell'Anagrafe Tributaria*

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Provvedimento Ag. Entrate 6/2/2020



Il certificato di sussistenza dei requisiti, con riferimento all'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza è messo a disposizione a partire dal terzo giorno lavorativo di ogni mese e ha validità di quattro mesi dalla data del rilascio

Verifica versamento ritenute da parte dei committenti

Provvedimento Ag. Entrate 6/2/2020



Il certificato è messo a disposizione dell'impresa o di un suo delegato presso un qualunque ufficio territoriale della Direzione provinciale competente in base al domicilio fiscale dell'impresa, salvo diverso atto organizzativo adottato dal Direttore provinciale. Per i soggetti grandi contribuenti il certificato è messo a disposizione presso le Direzioni regionali

[ALLEGATO A.pdf](#)

[ALLEGATO B.pdf](#)

ULTIME NOVITA'

BONUS CUNEO FISCALE 2020

Il **DL n. 3/2020**, è approvato nella Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2020.

Dal **1° luglio 2020** ai lavoratori dipendenti sarà riconosciuto un **nuovo bonus in busta paga** di importo compreso **tra i 100 e gli 80 euro**.



Per i lavoratori con **redditi fino a 28.000 euro**, è riconosciuto quello che il decreto definisce come *“Trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati”*.

Il testo del decreto legge n. 3 del 5 febbraio 2020 dispone, all'articolo 1:

“Nelle more di una revisione degli strumenti di sostegno al reddito, qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del citato testo unico, è riconosciuta una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a 600 euro per l'anno 2020 e a 1.200 euro a decorrere dall'anno 2021, se il reddito complessivo non è superiore a 28.000 euro.”

Il nuovo bonus, di importo pari a **100 euro al mese**, sarà riconosciuto dal 1° luglio 2020 in favore dei **titolari di redditi da lavoro dipendente e assimilati**. L'importo massimo riconosciuto è pari quindi a **600 euro per il 2020**, e salirà a **1.200 euro a partire dal 1° gennaio 2021**.

In sede di conguaglio i sostituti d'imposta dovranno verificare l'effettiva spettanza dello stesso, sulla base dei redditi percepiti.

Nel caso di **superamento del limite di reddito pari a 28.000 euro**, opererà il meccanismo della **restituzione, totale o parziale**. Il datore di lavoro recupera l'importo non spettante nelle seguenti modalità:

- ☐ unica soluzione, nel caso di restituzione di importi fino a 60 euro;
- ☐ quattro rate di pari importo a partire dalla retribuzione che segue il conguaglio fiscale.

I titolari di redditi da lavoro dipendente ed assimilati nella fascia compresa tra i **28.001 ed i 40.000 euro**, avranno diritto a partire dal 1° luglio 2020 ad una **detrazione fiscale** di importo pari a 80 euro, progressivamente ridotta con l'aumentare del reddito.

L'articolo 2 del decreto sul taglio al cuneo fiscale introduce un'ulteriore detrazione - in attesa di una revisione del sistema attuale - di importo pari a:

a) **480 euro**, aumentata del prodotto tra 120 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è **superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro**;

b) 480 euro, se il reddito complessivo è **superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro**; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

La detrazione derivante dal taglio al cuneo fiscale verrà riconosciuta dal sostituto d'imposta, ed il datore di lavoro sarà tenuto a verificarne l'effettiva spettanza in sede di conguaglio fiscale.

Nel caso di **superamento dei limiti previsti** per l'erogazione della detrazione di 100 euro o 80 euro, l'importo del bonus non spettante verrà recuperato, in tutto o in parte.

Sono esclusi:

☐ I pensionati;

i percettori delle seguenti categorie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente indicati all'articolo 50:

- a) compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20 per cento, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca;
- b) indennità e compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato;

c) le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale;

c-bis) le somme e i valori percepiti a titolo di erogazioni liberali, come amministratore, sindaco o revisore di società, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione svolte in modo continuativo ma senza vincolo di subordinazione;

d) remunerazioni dei sacerdoti;

h-bis) prestazioni pensionistiche di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, comunque erogate;

l) compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative.

I RIDERS

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 257 del 2 novembre 2019 la L. n. 128/2019, di conversione del D.L. n. 101/2019 (cd. “D.L. tutela lavoro e crisi aziendali”), che interviene in particolar modo in favore di alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli, quali i riders.

Sono considerati rider i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano. Per lo svolgimento dell'attività lavoratori si servono di veicoli a due ruote o assimilabili, anche attraverso piattaforme digitali



NOVITA'

E' previsto che:

I criteri per la determinazione del compenso complessivo dei lavoratori possono essere definiti dai contratti collettivi. In mancanza di stipula di tali contratti, i riders non possono comunque essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti;

Ai lavoratori spetta, in ogni caso, un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi relativi ai medesimi lavoratori o, in difetto, mediante Decreto del ministero del Lavoro.

I riders sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto, nei confronti dei riders, al rispetto del TU sicurezza (D.Lgs. 81/2008).



È, infine, previsto che ai suddetti lavoratori si applichi la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati (ivi compreso l'accesso alla piattaforma).

Sentenza Corte di Cassazione n. 1663 del 24 gennaio 2020



La Corte di cassazione, con la sentenza 1663/2020, conferma la decisione presa dalla Corte d'appello di Torino un anno fa nel contenzioso che ha visto opposti alcuni rider e la società Foodora.

La [Corte territoriale aveva stabilito](#) che ai ciclofattorini si deve applicare l'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015, in base al quale ai rapporti di collaborazione autonoma, che siano caratterizzati dalla continuità della prestazione, che la stessa sia personale e che l'attività sia organizzata dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, si applica la disciplina del lavoro subordinato.

Nel caso specifico, la Cassazione conferma l'analisi condotta dalla Corte d'appello, secondo cui l'attività del rider nella fase iniziale è autonoma, perché il singolo sceglie se lavorare in una determinata fascia oraria, ma poi la prestazione è etero-organizzata.

La sentenza si riferisce al quadro normativo esistente prima delle modifiche apportate dal decreto legge 101/2019 che ha reso più facilmente applicabili le tutele del lavoro dipendente a chi effettua le collaborazioni previste dall'articolo 2 del Dlgs 81/2015, ma non cambia la linea di confine tra autonomia e subordinazione.