

## CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE CHI LAVORA PER CHI E COME

### Quando il proprio personale è dipendente di terzi

- Alla luce del Decreto Dignità cosa cambia nei contratti in somministrazione?
- Analizziamo il sottile confine tra lecito ed elusivo.
- Come evitare le sanzioni per somministrazione fraudolenta.

### Da chi dipende il vostro personale?

Molto spesso accade di utilizzare personale che non è nostro diretto dipendente: è possibile infatti che chi lavora fianco a fianco ai nostri operai o impiegati, possa essere presente a seguito di un appalto, di un distacco, della stipulazione di un contratto di rete o ancora dell'affitto di ramo di azienda e sia, di conseguenza, dipendente di terzi.

### Il sottile confine tra lecito ed elusivo

Le agevolazioni e i benefici nell'utilizzo di personale di terzi sono leciti? La liceità circa l'utilizzo di personale di questo tipo deve essere comprovata dalla genuinità dei rapporti posti in essere e dalle finalità che l'azienda "ospitante" deve essere in grado di dimostrare. **Tutte queste fattispecie infatti, pur potendo avere una connotazione apparentemente lecita, possono però avere, e spesso hanno, finalità ultime di tipo elusivo** e cioè volte a ottenere benefici in termini di costo del lavoro con l'applicazione di espedienti, strumenti e accorgimenti quali ad esempio:

- l'applicazione di un Contratto Collettivo più economicamente conveniente, ma che non potrebbe essere applicato dalla nostra azienda,
- l'utilizzo del personale come fosse in somministrazione, anche se non effettivamente fornito da un'Agenzia interinale,
- mancato riconoscimento di ferie, straordinari ecc.

### Chi può indagare su queste scelte aziendali?

E' necessario far notare che le attività elusive, possono essere facilmente accertabili dagli organi di vigilanza ispettiva e possono anche essere impugnabili direttamente dagli stessi dipendenti utilizzati in modo illecito per farsi riconoscere il vero rapporto di lavoro con l'azienda "ospitante".

### Delegare la gestione restando responsabili degli obblighi retributivi conviene?

I benefici sono effettivi o nascondono trappole?

Bisogna ricordare che, anche tralasciando la correttezza e la liceità di un qualsiasi contratto di "fornitura del personale", rimane sempre incombente la **RESPONSABILITA' SOLIDALE** dell'utilizzatore (o Committente), il quale dovrà rispondere in solido (appunto) col datore di

lavoro (o Fornitore/ Somministratore) degli obblighi retributivi, previdenziali ed assistenziali relativi ai lavoratori interessati. Pertanto, queste scelte, non liberano l'utilizzatore dai problemi di gestione delle proprie risorse umane, delegando, invece, ad altri la gestione del proprio personale senza possibilità di controllo e con rischi imprevedibili.

### La somministrazione non sempre è lecita

**La modalità di utilizzo del personale di terzi, maggiormente riconosciuta è la somministrazione.** Anche per questa forma di impiego di lavoratori, è prevista la responsabilità solidale tra Agenzia interinale ed Utilizzatore.

Con l'entrata in vigore del decreto dignità (l. n. 96 del 09/08/2018) sono previsti nuovi paletti ed è stato **reintrodotto il Reato contravvenzionale di SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA e cioè la somministrazione abusiva e l'utilizzazione illecita di manodopera.** Questo reato vede interessati sia l'Utilizzatore, sia il Somministratore (e cioè sia l'agenzia perfettamente regolare, sia chi esercita la somministrazione senza le autorizzazioni Ministeriali e iscrizione all'apposito Albo).

### Somministrazione fraudolenta. Quando e come si configura

Se l'agenzia interinale è regolarmente autorizzata alla somministrazione, quando la somministrazione diventa fraudolenta? Vari possono essere gli esempi di somministrazione fraudolenta pur essendo fornita da Agenzie autorizzate. Di seguito alcune tra le situazioni più ricorrenti:

- Quando si ricorre alla somministrazione per dipendenti per i quali si deve rispettare l'intervallo obbligatorio tra un contratto a tempo determinato (già scaduto) e uno nuovo.
- Quando si ricorre alla somministrazione a termine per soggetti che hanno già lavorato a termine nella nostra azienda per 12 mesi, eludendo l'obbligo di assunzione a tempo determinato con causale.
- Quando si ricorre alla somministrazione per utilizzare soggetti licenziati dalla nostra azienda eludendo il riconoscimento dell'anzianità lavorativa.

### Sanzioni previste per la somministrazione fraudolenta

Il decreto dignità, ha introdotto una sanzione progressiva per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione con un minimo di €. 5.000,00 ed un massimo di €. 50.000,00. Per aiutarvi a tutelarvi il nostro Ufficio paghe è sempre a disposizione per approfondire l'argomento e per cercare insieme la soluzione più appropriata e consapevole.

*Gli argomenti trattati in questo articolo sono redatti in forma semplificata a scopo informativo e divulgativo.*

*Per ulteriori approfondimenti è necessario il supporto di un professionista.*

*Compila il [Form di contatto](#) per ricevere via e-mail l'avviso sulle novità fiscali e del lavoro, pubblicate sul sito.*

Questo articolo, a firma di Nicoletta Michielin, è apparso per la prima volta nella Rubrica LE REGOLE DELLA PARTITA.

Tutti i diritti riservati.

**STUDIO ASSOCIATO DI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO** Michielin Lucchese Rag. Nadia, Sartori Michielin Dott. Nicoletta, Corradini Dott. Nicola

C.F. e P. IVA 04418040269  
segreteria@studioassociatomsc.com  
www.studioassociatomsc.com

**MONZA (MB)**  
Villa Brugola  
Via Giacomo Leopardi, 21  
Tel. +39 335 5272028

**PADOVA (PD)**  
Viale Della Navigazione  
Interna, 51  
Tel +39 049 8157567

**TREVISO (TV)**  
Via Dei Da Prata, 14  
Tel +39 0422 303131  
Fax +39 0422 308670

**ORSAGO (TV)**  
Via Dante, 12  
Tel +39 0438 991218-990245  
Fax +39 0438 991062