

Appalto, distacco e somministrazione di lavoro: nuovo regime sanzionatorio

ARTICOLO 29 CO. 4 DL N. 19/2024

Dal 2 marzo 2024 modificato regime sanzionatorio
per **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO E DISTACCO ILLECITI**, ossia privi dei requisiti di legge:
le sanzioni previste dall'art. 18 del d. lgs. n. 276/2003 (come modificato dal DL n. 19/2024)
tornano ad avere rilevanza penale



PENA ALTERNATIVA DELL'ARRESTO O DELL'AMMENDA
(in precedenza, a seguito di depenalizzazione con d. lgs. n. 8/2016, sanzione amministrativa,
con importi maggiorati del 20% da legge bilancio 2019)

Incrementata pena per SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA, che ora costituisce aggravante
(in precedenza, sanzione penale che si aggiungeva a quella amministrativa)

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO E DISTACCO ILLECITI

Esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro
(art. 18 co. 1 d. lgs. 276/2003)

Utilizzazione illecita di manodopera, ossia ricorso a somministrazione di lavoro da parte di soggetti non autorizzati
(art. 18 co. 2)



Appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29 co. 1 d. lgs. 276/2003, sia per "utilizzatore" che per "somministratore"
(art. 18 co. 5bis)



Distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30 co. 1 d. lgs. 276/2003, sia per "utilizzatore" che per "somministratore"
(art. 18 co. 5bis)



Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione

Importo aumentato del 20% se, nei 3 anni precedenti, datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti

Importo dell'ammenda, in ogni caso, **non inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro**, come già previsto in precedenza per sanzioni depenalizzate da d. lgs. 8/2016

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO E DISTACCO ILLECITI



Il lavoratore può chiedere, con ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione (disposizioni già previste)



Applicazione del regime di responsabilità solidale previsto dall'art. 29 co. 2 d. lgs. 276/2003 (principio esplicitato da DL 19/2024)

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, APPALTO E DISTACCO

REQUISITI DI LEGITTIMITÀ

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 denaro (art. 1655 c.c.).

Il contratto di appalto 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** (art. 29 co. 1 d. lgs. 276/2003).

L'ipotesi del **distacco** 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** (art. 30 co. 1 d. lgs. 276/2003).

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. 276/2003, 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 (art. 30 co. 1 d. lgs. 276/2003).

SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

Somministrazione di lavoro posta in essere **con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo** applicate al lavoratore (ipotesi configurabile eventualmente anche nel caso di appalto o distacco non genuino)

(nuovo comma 5bis dell'art. 18 d. lgs. 276/2003 – abrogato art. 38 bis d. lgs. 81/2015)



Per somministratore e utilizzatore sono previsti arresto fino a 3 mesi o ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (in precedenza, ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore/giorno, in aggiunta a sanzione amministrativa)

Importo **umentato del 20% se, nei 3 anni precedenti**, datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti

Importo dell'ammenda, in ogni caso, **non inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro**

Altre disposizioni in materia di lavoro

INCREMENTO MAXISANZIONE PER LAVORO NERO

(art. 29 co. 3 DL 19/2024)

Aumenta dal 20% al 30% l'incremento, già previsto dalla legge di bilancio 2019, degli importi della c.d. maxisanzione per lavoro nero (art. 3 co. 3 DL 12/2002).

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, **in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato**, si applica altresì la **sanzione amministrativa** pecuniaria, **per ciascun lavoratore irregolare**:

- a) da **1.950** a **11.700** euro, in caso di impiego fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- b) da **3.900** a **23.400** euro, in caso di impiego da 31 e fino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- c) da **7.800** a **46.800** euro, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Sanzioni aumentate del 20% nel caso di impiego di **lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno** o di **minori in età non lavorativa** o di **beneficiari di Reddito di cittadinanza, Assegno di inclusione o Supporto per formazione e lavoro** (disposizione già prevista).

REQUISITI PER LA FRUIZIONE DI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

(art. 1 comma 1175 legge 296/2006, come modificato da art. 29 co. 1 DL 19/2024)

I benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati:

- ✓ al possesso del DURC,
- ✓ **all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro,**
fermi restando
- ✓ gli altri obblighi di legge
- ✓ il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

REQUISITI PER LA FRUIZIONE DI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

(art. 1 nuovo comma 1175bis legge 296/2006, introdotto da art. 29 co. 1 DL 19/2024)

Resta fermo il diritto ai benefici
in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi,
secondo quanto previsto dalla normativa vigente,
nonché delle violazioni accertate,
entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

In relazione alle **violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione,**
il recupero dei benefici erogati **non può essere superiore al doppio**
dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.