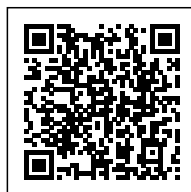




NEWSLETTER 13 MARZO - LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI

Posted on 7 Agosto 2017



Category: [Lavoro e relazione industriale](#)

Compilazione flusso Uniemens - Assicurazione economica di malattia

Con messaggio **N. 803/19 l'INPS** comunica di aver istituito il nuovo elemento "TipoRetrMal" ("Tipo trattamento retributivo applicato al lavoratore, sulla base delle previsioni del contratto o accordo collettivo di lavoro (..), nei casi di assenza per malattia"), che dovrà essere inserito nella sezione "DenunciaIndividuale" del flusso Uniemens, a decorrere dal periodo di competenza marzo 2019.

Tale indicazione dovrà essere valorizzata in tutte le denunce, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento di malattia.

La finalità di tale adempimento è quella di consentire all'Inps di conoscere il tipo di trattamento retributivo, nei casi di assenza per malattia, a cui ha diritto il lavoratore in base alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva o da quella individuale.

Per la compilazione del nuovo elemento sono previsti i seguenti tre codici:

- «0» nel caso non sia prevista l'erogazione di alcun trattamento retributivo da parte del datore di lavoro;
- «1» nel caso sia prevista l'erogazione da parte del datore di lavoro di un trattamento retributivo integrativo;
- «2» nel caso sia prevista l'erogazione del trattamento retributivo contrattuale ordinario da parte del datore di lavoro e l'Inps non sia tenuto a corrispondere alcun trattamento al lavoratore.

Si precisa che il nuovo elemento dovrà essere valorizzato esclusivamente con riferimento alle categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità previdenziale in argomento, tra cui, a titolo esemplificativo, gli operai dipendenti di aziende del settore industria, con esclusione quindi della categoria degli impiegati del settore industriale.

Somministrazione fraudolenta – INL Circolare n. 3/2019

Con **Circolare n. 3 dell'11 febbraio** scorso, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito indicazioni in merito al reato di somministrazione fraudolenta di manodopera, anche connessa all'appalto illecito, alla luce del nuovo apparato sanzionatorio introdotto dal Decreto Dignità (L. n. 96/2018 di conversione del D.L. n. 87/2018).

In particolare, il suddetto decreto ha reintrodotta, all'art. 38-bis del D.Lgs. n. 81/2015, il reato di somministrazione fraudolenta che si configura in tutti i casi in cui *"la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore"*.

Tale illecito è punito con la sanzione penale dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione restando, tuttavia, ferma l'applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, che punisce con sanzione amministrativa le ipotesi di somministrazione

illecita.

Con riferimento all'**appalto illecito**, il Dicastero, nel ribadire quanto già chiarito in passato (vedi Min. Lavoro 5/2011), ha precisato che il ricorso ad un appalto illecito e, quindi, ad una somministrazione irregolare in assenza dei requisiti di legge, già costituisce elemento sintomatico di un'attività fraudolenta.

Ai fini della dimostrazione dell'azione antiggiuridica che sottende l'intento fraudolento, è sufficiente verificare il conseguimento di risparmi sul costo del lavoro, derivante dall'applicazione del trattamento retributivo previsto dal Ccnl dell'appaltatore e dal relativo minore imponibile contributivo.

Tali circostanze dovranno, inoltre, essere suffragate da ulteriori elementi quali, ad esempio, la situazione finanziaria non positiva dell'impresa committente, verificabile anche dalle Banche dati degli Istituti previdenziali (es. fruizione di ammortizzatori sociali) e dell'Ispettorato stesso (pregresso ricorso al lavoro nero) o anche la sola impossibilità di sostenere i costi del personale per far fronte alla propria attività.

E' stato, inoltre, chiarito che la somministrazione fraudolenta può verificarsi anche al di fuori delle ipotesi di pseudo appalti tramite, ad esempio, il coinvolgimento di agenzie di somministrazione, nell'ambito di distacchi di personale (in violazione dell'art. 30 del D.Lgs n. 276/2003) o nell'ambito di distacchi transnazionali "non autentici" (in violazione dell'art. 3 del D.Lgs n. 136/2016).

Tra le ipotesi più ricorrenti, ad avviso dell'Ispettorato, rientra quella in cui un datore di lavoro licenzia un proprio dipendente per poi riutilizzarlo tramite agenzia di somministrazione.

In tali circostanze, la contestazione della violazione dovrà avvenire, da parte del personale ispettivo, in maniera più rigorosa.

Con riferimento, poi, alle sanzioni, che nel caso di appalto e distacco illecito il personale ispettivo dovrà contestare la violazione amministrativa e adottare la prescrizione obbligatoria per far cessare la condotta antiggiuridica tramite l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore per tutta la durata del contratto.

Nelle ipotesi in cui il personale ispettivo riscontri anche la finalità fraudolenta, sarà possibile adottare anche il provvedimento di prescrizione obbligatoria e di diffida accertativa.

In merito, infine, alle ipotesi di distacco transnazionale non autentico, troverà applicazione la sanzione di cui all'art. 38-bis del D.Lgs n. 81/2015 (somministrazione fraudolenta), nel caso in cui si verifichi l'elusione delle disposizioni normative e/o del contratto collettivo applicato dal committente italiano.

E' stato, infine, precisato che, anche in virtù di quanto ritenuto da dottrina e giurisprudenza, la somministrazione fraudolenta rappresenta un reato permanente, in quanto l'intento elusivo riveste

un carattere di continuità.

Pertanto, per le condotte di somministrazione fraudolenta che siano iniziate prima del 12 agosto 2018 e che si siano protrate successivamente a tale data, il reato in parola si configurerà a decorrere dal 12 agosto con conseguente commisurazione della sanzione per le giornate successive.

Allegato:

[Circolare INL n-3-2019](#)

[Circ Inps N. 803-19](#)

