

Torino, 16 Maggio 2024

Gentili Clienti  
Loro sedi

## **Circolare n. 5/2024**

### **Oggetto: La perseguibilità penale in caso di somministrazione illecita di manodopera**

*Legge 29 aprile 2024 n. 56 di conversione con modificazioni del Decreto Legge n. 19 del 02/03/24*

Gentili Clienti,

illustriamo, di seguito, le novità e le conferme apportate al Decreto Legge n.19/2024<sup>1</sup>, a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge n. 56 del 29 aprile 2024, che ha modificato l'assetto sanzionatorio, reintroducendo la **rilevanza penale**, nel caso di uso improprio dell'appalto, della somministrazione di manodopera e del distacco.

Le disposizioni sono entrate in vigore il **1° maggio 2024**.

In base alla nuova normativa, rientrano nell'applicabilità di reazioni punitive di natura **penale** la somministrazione abusiva, l'utilizzazione illecita, l'intermediazione, nonché le attività di ricerca e selezione del personale svolti abusivamente.

In particolare, si configura **reato** quando il soggetto committente non si limita ad acquistare un servizio erogato da terzi, ma esercita forme di ingerenza organizzative sui dipendenti del committente, organizzandoli come se fossero propri dipendenti diretti e senza assumerne le relative responsabilità giuridiche. L'illecito si può verificare anche nelle ipotesi in cui avvenga il **distacco** di personale attuato in violazione dei requisiti di legge o si utilizzi l'**appalto** in modo improprio.

---

<sup>1</sup> Nel disposto dell'art.29 del decreto in esame si effettua un ripensamento complessivo delle condizioni di regolarità ed irregolarità del lavoro in esternalizzazione, andando anche a valutare le ricadute sul lavoro in nero.

L' **art. 29 co.4 e co.5 D.L.19/2024** <sup>3</sup> ha modificato il regime sanzionatorio, prevedendo che l'esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione è punito con:

- ❖ la pena dell'**arresto** fino a **sei mesi** e dell'ammenda da **euro 1.500,00 a euro 7.500,00**;
- ❖ nel caso in cui non vi sia scopo di lucro, si applica la pena dell'arresto fino a **due mesi** o l'ammenda da **euro 600,00 a euro 3.000,00**;
- ❖ l'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione professionale è punito con la pena dell'**arresto** fino a **tre mesi** o dell'ammenda da **euro 900,00 a euro 4.500,00**;
- ❖ laddove non vi sia scopo di lucro la pena dell'**arresto** fino a **45 giorni** o dell'ammenda da **euro 300,00 a 1.500,00**.

È necessario, quindi, al fine di non incorrere in sanzione, che laddove si voglia ricorrere a enti esterni per la ricerca del personale ci si rivolga solamente a enti **autorizzati** ad operare per tale scopo.

Questa valutazione è doverosa anche nel caso in cui si voglia utilizzare del personale in somministrazione: le Agenzie devono essere **autorizzate** appositamente dal Ministero. Anche in questo caso, è prevista una sanzione: l'arresto fino a **un mese** o l'ammenda pari a **euro 60,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro**. Questa sanzione si applica ai casi configurabili come **somministrazione abusiva e utilizzazione illecita**.

Con questo assetto normativo, il Legislatore ha voluto punire tutte quelle condotte realizzate con l'intento propriamente di mettere in **affitto** manodopera, mascherate attraverso l'uso irregolare dell'appalto e del distacco. Infatti, per parlare di appalto è necessario che chi agisce come committente acquisti un servizio o un prodotto **realizzato totalmente da un terzo**, senza apporvi alcuna ingerenza.

Mentre, per quanto riguarda il distacco<sup>2</sup>, il distaccante **agisce nel proprio interesse** e per una durata temporale limitata, ne consegue che il distaccatario, anche in questo caso, non ingerisca sul personale dipendente distaccato sia per quanto riguarda l'assetto **economico** sia per quello **normativo**.

Nel primo caso, poi, per scagionare ogni dubbio applicativo e di regolarità, è possibile utilizzare le procedure di certificazione di appalto, volte ad attestarne la genuinità sia dell'uso in sé sia dell'applicazione corretta dei **minimi retributivi previsti**, soprattutto dal momento in cui spesso l'appalto viene utilizzato ai fini di riduzione dei costi e dal momento in cui il Legislatore ha espressamente richiamato l'attenzione sulla **parte normativa**, oltre a quella economica. Ciò, anche

<sup>2</sup> Si parla di distacco illecito nei casi di distacco privi dei requisiti di cui all'art.30 comma 1 D.Lgs. 276/2003.

<sup>3</sup> In particolare, viene modificato l'assetto previsto dall'art.18 D.Lgs. 276/2003.

in vista delle conseguenze che ne derivano dall'applicazione scorretta di appalto e distacco anche in materia di **sicurezza** e ai fini di prevenire e tutelare gli infortuni sul lavoro, recependo quanto previsto dalla Legislazione Europea.

La sanzione penale, inoltre, si aggrava nel caso in cui, oltre all'irregolarità della fattispecie sia accertata anche la **fraudolenza** della condotta posta in essere: ossia si agisce con l'intento di eludere la norma, realizzando gli estremi giuridici del **dolo specifico**. In questo ultimo caso si parla di somministrazione fraudolenta ed è prevista l'applicazione della sanzione sia nei confronti del somministratore sia dell'utilizzatore.

Infine, si ricorda che anche in ambito di somministrazione illecita di manodopera è previsto l'aggravamento delle sanzioni nel caso in cui i soggetti interessati dalla somministrazione siano minori.

**!!! Considerando la complessità della normativa esposta, qualora siate stati e/o sarete contattati da agenzie che propongono servizi di collocamento e somministrazione del personale, prima di procedere si prega di contattare lo Studio al fine di una verifica della correttezza e della regolarità delle stesse. !!!**

Restiamo a Vs. disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Lo Studio