



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Incontro informativo su

**Interpello n. 27/2014: somministrazione
irregolare, distacco illecito e "lavoro nero"**

Pordenone, 24 e 27 marzo 2015

dott.ssa Michela De Lorenzi

Interpello 27/2014

Le ipotesi di:

- somministrazione irregolare (art. 27, co. 2 D.Lgs. n.276/03)
- distacco illecito (art.30, co. 4-bis D.Lgs. n.276/03)
- contratto di somministrazione nullo per mancanza di forma scritta (art.21, co. 4 D.Lgs. n.276/03)
- lavoratore distaccatario che non abbia attivato il contenzioso giudiziario

non realizzano la fattispecie del c.d. lavoro nero



non si applicheranno:

- la maxi sanzione amministrativa
- il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale
- le altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti relativi alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Fattispecie oggetto di disamina a seguito dell'interpello

Somministrazione nulla in carenza di forma scritta ex art.21, comma 4:

“In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo ed i lavoratori sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'utilizzatore”.

Somministrazione irregolare ex art.27, comma 1:

“Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore **può** chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 Cpc., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione”;

Distacco illecito ex art.30, comma 4 bis:

“Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato **può** chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art.414 Cpc., 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'art.27, comma 2”.

La maxi sanzione

FONTI PRINCIPALI

Art. 3 D.L. 22 febbraio 2002, n. 12,
convertito, con modificazioni,
dalla legge 23 aprile 2002, n. 73

Art. 4 Legge n. 183/2010
(Collegato Lavoro)

Art. 14 D.L. 23 dicembre 2013, n. 145
convertito con legge 21 febbraio 2014 n. 9

Circolare Ministero del Lavoro
n. 38 del 12 novembre 2010

Campo di applicazione

art. 4 L. 183/2010

“...in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico...”

Campo di applicazione

solo per l'impiego di lavoratori subordinati

Circ. n. 38 del 2010

La maxi sanzione trova applicazione con riferimento a **prestazioni di natura subordinata non formalizzate attraverso la comunicazione al Centro per l'impiego** (fatte salve esclusioni e scriminanti)

N.B.: cfr. Circ. n. 33 del 2009 sul diverso campo di applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale: **«impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria»** oltre che «condotte che reiterano gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro »

Concetto di subordinazione

Lavoro subordinato
art. 2094 c.c.

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga **mediante retribuzione** a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale **alle dipendenze e sotto la direzione** dell'imprenditore

La condotta giuridicamente rilevante

La comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro diviene il presupposto di individuazione del lavoro sommerso

Circolare 38 del 12 novembre 2010

Circolare 20 del 21 agosto 2008

Circolare 33 del 10 novembre 2009

La condotta giuridicamente rilevante

Presupposto fondamentale ma non unico



comma 4 dell'art. 3 DL 22 febbraio 2002 n. 12

*"...Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia comunque **la volontà di non occultare il rapporto**, anche se trattasi di differente qualificazione..."*

La condotta giuridicamente rilevante

Circolare 38/2010

adempimenti di carattere contributivo



DM10

EMENS

UNIEMENS

La condotta giuridicamente rilevante

Circolare 38/2010

***ratio* della norma è far rilevare
la volontà di occultare il rapporto di lavoro**



NON rilevano



Libro unico del lavoro

Contratto individuale di lavoro

La tessera personale di riconoscimento

La sanzione – ipotesi principale

art. 4 L. 183/2010

“Ferma restando l’applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore...

...si applica altresì la sanzione amministrativa **da euro 1.950 a euro 15.600** per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di **euro 195** per ciascuna giornata di lavoro effettivo ...”

La sanzione – ipotesi affievolita

art. 4 L. 183/2010

quando il lavoratore è stato occupato in nero per un primo periodo seguito poi da un periodo di occupazione regolare precedente all'inizio degli accertamenti ispettivi

sanzione **da euro 1.300 ad 10.400**
con maggiorazione di **euro 39**
per ciascuna giornata di lavoro effettivo

Elementi della sanzione

una **base sanzionatoria** stabilita in misura fissa predeterminata dal legislatore (da 1.950 a 15.600 euro oppure da 1.300 a 10.400 euro), ammessa al pagamento nella misura ridotta di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981, pari a 3900 euro oppure 2.600 euro (doppio del minimo edittale);

un **coefficiente moltiplicatore** "di maggiorazione" che varia a seconda delle concrete circostanze di fatto verificatesi nella fattispecie sottoposta ad accertamento (195 euro o 39 euro per giornata di lavoro effettivo), ammessa al pagamento nella misura ridotta di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981, pari a 65 euro o 13 euro (un terzo della misura fissa);

Diffidabilità della maxisanzione

D.L. 145/2013 convertito con L. n. 9/2014

NON E' PIU' APPLICABILE

**L'ISTITUTO DELLA DIFFIDA
OBBLIGATORIA**

EX ART. 13 D.LGS. 124/2004

Competenza all'irrogazione della sanzione

soggetti legittimati ex L. n. 183 del 2010



tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza:

INPS, INAIL, ENPALS, IPSEMA, GDF, AGENZIA delle ENTRATE, AGENZIA delle DOGANE, ecc..

Devono procedere alla contestazione/notificazione della maxi sanzione, ai sensi dell'art. 16 L. n. 689/1981, mediante il verbale unico di accertamento e notificazione introdotto dall'art. 33 della L. n. 183 del 2010 e delle altre sanzioni connesse al lavoro nero rientranti nelle rispettive e specifiche competenze.

N.B.: cfr. competenza all'emissione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ex D.Lgs. 106/2009

Profili di diritto intertemporale

Natura permanente dell'illecito



L'illecito si consuma nel momento di cessazione della condotta, al quale si dovrà fare riferimento per stabilire la disciplina applicabile.

Profili di diritto intertemporale

MAXISANZIONE IPOTESI CLASSICA			
NORMATIVA	CORNICE EDITTALE (per singolo lavoratore e giornata)	DIFFIDA Articolo 13 D.Lgs 124/2004	RIDOTTA Articolo 16 legge 689/1981
Legge 183/2010 fino al 23 dicembre 2013	da 1.500 a 12.000 euro per lavoratore 150 euro per giornata	1.500 euro per lavoratore 37,50 euro per giornata Applicabile a tutti gli accertamenti in corso al momento dell'entrata in vigore della L.183/2010 (24/11/2010)	3.000 euro per lavoratore 50 euro per giornata
D.L. 145/2013 dal 24 dicembre 2013 al 21 febbraio 2014	da 1.950 a 15.600 euro per lavoratore 195 euro per giornata	1.950 euro per lavoratore 48,75 euro per giornata	3.900 euro per lavoratore 65 euro per giornata
Legge 9/2014 dal 22 febbraio 2014	da 1.950 a 15.600 euro per lavoratore 195 euro per giornata	non ammessa	3.900 euro per lavoratore 65 euro per giornata

Profili di diritto intertemporale

MAXISANZIONE IPOTESI AFFIEVOLITA			
NORMATIVA	CORNICE EDITTALE (per singolo lavoratore e giornata)	DIFFIDA Articolo 13 D.Lgs 124/2004	RIDOTTA Articolo 16 legge 689/1981
Legge 183/2010 fino al 23 dicembre 2013	da 1.000 a 8.000 euro per lavoratore 30 euro per giornata	1.000 euro per lavoratore 7,50 euro per giornata	2.000 euro per lavoratore 10 euro per giornata
D.L. 145/2013 dal 24 dicembre 2013 al 21 febbraio 2014	da 1.300 a 10.400 euro per lavoratore 39 euro per giornata	1.300 euro per lavoratore 9,75 euro per giornata	2.600 euro per lavoratore 13 euro per giornata
Legge 9/2014 dal 22 febbraio 2014	da 1.300 a 10.400 euro per lavoratore 39 euro per giornata	non ammessa	2.600 euro per lavoratore 13 euro per giornata

Le esternalizzazioni

La dissociazione del lavoro dall'impresa

Tipi di esternalizzazione

somministrazione di lavoro

artt. 20-28 D.Lgs. n. 276/2003, come modificati dalla
L. n. 247/2007 - Circolare Min. Lav. 22 febbraio 2005 n. 7

appalto di opere e di servizi

art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 – D.L. n. 223/2006, conv. in L. n.
248/2006 – L. n. 296/2006 - Circolare Min. Lav. 15
dicembre 2004, n. 48

distacco di manodopera

art. 30 D.Lgs. n. 276/2003 - Circolare Min. Lav. 15 gennaio
2004 n. 3 , e Circolare Min. Lav. 24 giugno 2005 n. 28

L'appalto

nozione 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 un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

L. 276/2003, art. 29, comma primo

Il contratto di appalto, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'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 l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.



**ciò che non è appalto
è somministrazione di lavoro**

Requisiti normativi dell'appalto genuino:

organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore

esercizio del potere direttivo e organizzativo in capo all'appaltatore

assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore

qualificazione dell'attività lavorativa

quantificazione e attribuzione del corrispettivo

art. 1655 C.c.

L. 276/2003, art. 29, comma primo

Cfr. interpello n. 77 del 22 ottobre 2009

APPALTO GENUINO

1. L'APPALTATORE È DOTATO DI UN'ORGANIZZAZIONE IMPRENDITORIALE;
2. L'APPALTATORE UTILIZZA PROPRI MEZZI (CAPITALI, MACCHINE ED ATTREZZATURE);
3. L'APPALTATORE DETERMINA (ORGANIZZANDOLA E DIRIGENDOLA) LA PRESTAZIONE DEI SUOI DIPENDENTI;
4. I DIPENDENTI DELL'APPALTATORE NON LAVORANO CON I DIPENDENTI DELL'APPALTANTE, IN UN'UNICA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE, DOVE PER TUTTI INDISTINTAMENTE, IL POTERE DIRETTIVO È ESERCITATO DAL MEDESIMO APPALTANTE;
5. L'APPALTATORE RETRIBUISCE I PROPRI DIPENDENTI IMPIEGATI NELL'APPALTO DIRETTAMENTE E IL CORRISPETTIVO DELL'APPALTO NON COINCIDE CON IL COSTO DEL LAVORO DELL'APPALTATORE.

l'appalto non genuino è interposizione illecita o somministrazione illecita

INDICI DI NON GENUINITÀ DELL'APPALTO

1. L'APPALTATORE NON HA UN'ORGANIZZAZIONE IMPRENDITORIALE
2. L'APPALTATORE UTILIZZA CAPITALI, MACCHINE ED ATTREZZATURE DELL'APPALTANTE
3. L'APPALTATORE NON DETERMINA LA PRESTAZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI
4. LE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI DELL'APPALTATORE SONO PROMISCUE CON QUELLE DEI DIPENDENTI DELL'APPALTANTE
5. L'APPALTATORE VIENE COMPENSATO DALL'APPALTANTE IN BASE ALLE ORE LAVORATE DAI SUOI DIPENDENTI O ADDIRITTURA I DIPENDENTI DELL'APPALTATORE SONO PAGATI DIRETTAMENTE DELL'APPALTANTE.

La somministrazione

Somministrazione di lavoro lecita

L. 276/2003, artt. 20 e 21

- 1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.*
- 2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.*
- 3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. (...)*

Si introduce una disciplina lecita di fornitura di lavoro consentita solo a imprese autorizzate, sottoposta a rigorosi oneri formali e con una particolare regolamentazione del rapporto.

Fattispecie sanzionatorie

1) la somministrazione nulla (art. 21), in carenza di forma scritta, prevista *ad substantiam*;



lavoratori sono considerati alle dipendenze dell' utilizzatore ex art. 21

2) la somministrazione fraudolenta (art. 28), che si realizza allorquando la stessa viene posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (ipotesi aggravata);



lavoratori sono considerati alle dipendenze dell' utilizzatore ex artt. 1344 e 1418 C.c.

3) la somministrazione irregolare (art. 27), che si ha quando è svolta fuori dai limiti e dalle condizioni di ricorso all' istituto giuridico.



lavoratori possono adire in giudizio per chiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell' utilizzatore

Profili sanzionatori

Art. 18, co. 5 bis.

Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo

Ferme restando le sanzioni di cui all'art. 18

Prescrizione ex art. 15 D.Lgs. 124/2004 (ipotesi base)
Oblazione ex art 162 C.p. (ipotesi base)

Profili sanzionatori

Art. 28 SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

Ferme restando le sanzioni di cui all'art. 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore

l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con una ammenda di euro 20 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

**Prescrizione ex art. 15 D.Lgs. 124/2004 (ipotesi base)
Oblazione ex art 162 C.p. (ipotesi base)**

Profili sanzionatori

**Artt. 30 e 18 co. 5-bis D. Lgs. 276/2003
(art. 4, co. 5 D.Lgs. 251/04)**

**PER AVER OPERATO UN DISTACCO
IN ASSENZA DEI REQUISITI**

è prevista l'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione

Se vi è sfruttamento di minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda aumentata fino al sestuplo.

**Prescrizione ex art. 15 D.Lgs. 124/2004 (ipotesi base)
Oblazione ex art 162 C.p. (ipotesi base)**

Il distacco

DISTACCO DEL LAVORATORE

art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003

Il distacco di manodopera consiste nella scelta di un datore di lavoro che intenda soddisfare un proprio specifico interesse, di porre temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Si tratta di una ulteriore ipotesi in cui il lavoratore svolge di fatto la propria prestazione di lavoro nell'interesse di un soggetto diverso dal proprio datore di lavoro, con una scissione strutturale fra titolare giuridico del rapporto di lavoro e gestore-utilizzatore del rapporto lavorativo.

Nozione

Prima della riforma Biagi, la legittimità del distacco era strettamente correlata al requisito di imprenditorialità del distaccante che doveva essere un vero e proprio imprenditore dotato di una specifica struttura organizzativa (art. 2082 c.c.).

La lettera dell'art. 30 del D. Lgs. n. 276/2003, invece, consente che a rivestire il ruolo di distaccante sia qualsiasi "datore di lavoro" anche non formalmente inquadrato quale imprenditore, purché risulti il datore di lavoro effettivo del lavoratore distaccato.

Requisiti di legittimità del distacco del lavoratore

INTERESSE DEL DISTACCANTE

TEMPORANEITA'

ATTIVITA' PREDETERMINATA

Cfr. Circolare Min. Lav. 15 gennaio 2004, n. 3 e
Circolare Min. Lav. 24 giugno 2005 n. 28

Requisiti legittimità

Temporaneità del distacco

ovvero eccezionalità ed occasionalità,

ovvero non definitività del distacco

**rispetto alla quale non ha alcun rilievo l'entità del
periodo di distacco,**

**ma soltanto il fatto che la durata del distacco stesso
risulti funzionale alla persistenza dell'interesse del
distaccante**

non rileva che la durata sia predeterminata *ab initio*

Requisiti legittimità

l'interesse produttivo del distaccante

**non può coincidere con l'interesse alla
mera somministrazione di lavoro**

**e deve sussistere e protrarsi per tutta
la durata del distacco**

Requisiti legittimità

L'attività lavorativa resa dal lavoratore distaccato dovrà essere determinata

il lavoratore distaccato non potrà essere addetto a prestazioni lavorative generiche, bensì a quella determinata attività lavorativa che caratterizza e sostanzia l'interesse proprio del distaccante

Obbligazione contributiva e responsabilità solidale nelle esternalizzazioni

Appalto e tutela dei lavoratori

L'art. 1676 C.c. riconosce in capo ai dipendenti dell'appaltatore il diritto di proporre un'azione speciale contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda

La medesima regola si applica altresì ai dipendenti del subappaltatore i quali hanno l'azione diretta verso l'appaltatore nei limiti del debito di questi verso il subappaltatore

La richiesta di pagamento può essere fatta anche con domanda stragiudiziale.

Dalla ricezione della richiesta, il committente non può più pagare all'appaltatore, altrimenti il pagamento è valido ed efficace nei confronti di questi, ma privo di efficacia nei confronti del lavoratore, con la conseguenza che permarrà in capo al committente l'obbligo di pagare quanto dovuto al lavoratore.

Appalto e tutela dei lavoratori

L'art. 29 comma 2 del D.Lgs. 276/2003 riconosce, in ipotesi di appalto genuino, di opere o di servizi, un vincolo di solidarietà tra committente imprenditore o datore di lavoro e appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, entro il limite di **2 anni dalla cessazione dell'appalto, per il pagamento in favore dei **lavoratori** dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali dovuti.**

n.b.: il termine "lavoratori" potrebbe condurre a ritenere che con esso si individuino non solo i lavoratori subordinati regolari ma, altresì, i "**lavoratori in nero**"

n.b.: il termine dei **due anni** non vale per la contribuzione previdenziale

Somministrazione e tutela dei lavoratori

L'art. 23 del D.Lgs. 276/2003 prevede che l'utilizzatore sia obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali (comma 3)

Nel caso in cui l'utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque non equivalenti a quelle dedotte nel contratto, lo stesso utilizzatore dovrà darne immediata comunicazione scritta al somministratore, consegnandone copia al lavoratore medesimo. In caso di inadempimento, l'utilizzatore risponderà 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 superiori (comma 6)

Profili civilistici e contributivi

Art. 27, co. 2.

Nelle ipotesi di cui al comma 1 (somministrazione irregolare) tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione

Art. 29 co. 3 bis.

Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, (...). In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2

Art. 30 co. 4 bis.

Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, (...). In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2

L. 1369/1960, art. 1, comma 5 (norma abrogata)

I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni.

La legge n. 1369 del 1960 prevedeva l'automatica costituzione del rapporto di lavoro del personale impiegato dallo pseudo-appaltatore alle dipendenze dell'imprenditore che di fatto avesse utilizzato le prestazioni lavorative.

Diversamente l'art. 29 comma 3 *bis* del D. Lgs. n. 276/2003 rimette all'iniziativa del lavoratore interessato, attraverso la proposizione di ricorso giudiziale ex art. 414 C.p.c., la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore.

Profili civilistici e contributivi

La liberazione dal debito contributivo e retributivo per gli importi già versati dallo pseudo-appaltatore vale anche nel caso in cui il lavoratore non abbia richiesto la costituzione del rapporto e sia soltanto l'organo di vigilanza ad addebitare i contributi all'utilizzatore?

La liberazione vale solo per gli importi effettivamente versati e non per quelli solamente denunciati.

Potrebbe accogliersi una interpretazione estensiva basandosi sul presupposto che la conseguenza dell'addebito trae sempre il suo fondamento sull'assenza dei requisiti di genuinità dell'appalto

Profili civilistici e contributivi

PRINCIPIO DI AUTONOMIA DEL RAPPORTO CONTRIBUTIVO

Il rapporto contributivo, si instaura solo tra l'ente previdenziale ed il datore di lavoro, non può considerarsi condizionato dal comportamento di un soggetto terzo, quale il lavoratore

L'azione giudiziale volta alla costituzione del rapporto di lavoro interessa il mero profilo civilistico legato all'instaurazione del contratto di lavoro di natura subordinata con l'utilizzatore, senza implicazioni ulteriori.

Le eventuali conseguenze di natura contributiva, operando sul piano strettamente pubblicistico, non dipendono dall'attivazione di un soggetto privato quale il lavoratore, e anche in virtù dei principi di **automatismo delle prestazioni previdenziali**, non risultano condizionate dalla costituzione giudiziale del rapporto di lavoro.

Profili civilistici e contributivi

in caso di appalto illecito il personale ispettivo addebiterà allo pseudo-committente (utilizzatore) tutte le eventuali somme dovute a titolo di contributi, anche se il lavoratore non si è attivato ai fini della costituzione del rapporto di lavoro in sede giudiziale.