

Gli esempi

Che cosa può configurare la somministrazione fraudolenta

L'appalto fittizio	IL CASO Un datore di lavoro stipula un contratto di appalto fittizio con una società, per ottenere mere prestazioni di lavoro a un costo più basso rispetto a quello che potrebbe sostenere con un'assunzione diretta	LE CONSEGUENZE Questa ipotesi è vietata dalla legge e per l'Inl configura somministrazione fraudolenta di manodopera, specie se la società committente non può altrimenti sostenere il costo del personale
Recesso e reimpiego	Un datore di lavoro licenzia un lavoratore che poi viene assunto da un'agenzia per il lavoro. L'agenzia, a sua volta, lo somministra all'azienda che lo aveva precedentemente licenziato	La legge vieta questa ipotesi, che ha lo scopo di eludere la normativa contrattuale e di legge. Poiché tra i soggetti coinvolti c'è un'agenzia per il lavoro, la prova della fraudolenza dovrà essere rigorosa
Distacco dall'estero	Un datore di lavoro ricorre al distacco transazionale utilizzando lavoratori assunti all'estero per eludere gli obblighi contrattuali ai quali è assoggettato il committente italiano	La legge vieta questa tipologia di distacco transazionale, che viene classificato come somministrazione fraudolenta. Il distacco di personale estero può avvenire solo nel rispetto della legge e a parità di condizioni di lavoro
Violazione stop & go	Un datore di lavoro utilizza, con somministrazione a termine, nei periodi di pausa tra un contratto a termine e un altro, gli stessi soggetti già assunti direttamente a tempo determinato	Il datore non può usare la somministrazione per coprire le pause tra un contratto a termine e l'altro. La soluzione è rispettare il periodo di stop and go o procedere con l'assunzione stabile
Doppia agenzia	Un datore usa come somministrati a termine, gli stessi soggetti già assunti da un'altra agenzia per vedersi "azzerare" il computo dell'anzianità lavorativa e riprendere una nuova missione	L'ipotesi è a rischio di somministrazione fraudolenta. Al termine del periodo di somministrazione non rimane che l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore già impiegato in missione