

Sanzioni penali, civili e amministrative

Somministrazione di lavoro e sistema sanzionatorio

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

L'attività di vigilanza verso la somministrazione di lavoro (1) – secondo la disciplina normativa ancora in vigore, in attesa della approvazione definitiva del decreto legislativo in materia di «*Testo organico delle tipologie contrattuali*», il cui schema è stato adottato in sede preliminare dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015, dal 9 aprile 2015 in Parlamento, come AG n. 158, per l'espressione dei pareri obbligatori da parte delle competenti Commissioni di Camera e Senato – comporta una attenta disamina dei profili sanzionatori che si offrono molteplici sul piano civilistico, penalistico e amministrativo secondo quanto disciplinato dal Capo I del Titolo III del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 – come modificato dal D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24, dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99 e dal decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.

A questo proposito occorre evidenziare i tre livelli di gravità crescente delle ipotesi patologiche di somministrazione di lavoro, posta in essere in violazione delle disposizioni normative vigenti, muovendo dal grado più basso dove si colloca la

somministrazione irregolare, fino al grado massimo della graduazione del disvalore sociale della condotta del somministratore e dell'utilizzatore dove si situa il reato doloso di *somministrazione fraudolenta*.

Somministrazione irregolare

Il D.Lgs. n. 276/2003 parla di «*somministrazione irregolare*» con riferimento alle ipotesi in cui la somministrazione avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, lettere a), b), c), d) ed e) (art. 27, comma 1). Le conseguenze di tale comportamento «*irregolare*» da parte di utilizzatore e somministratore operano su due diversi piani.

Sanzione amministrativa

Per quel che attiene ai profili di sanzionabilità in sede amministrativa, ai sensi dell'art. 18, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, le ipotesi di illecito amministrativo che vengono prese in considerazione dalla norma interessano contestualmente, quali corresponsabili personali e diretti, sia il somministratore che l'utilizzatore.

La sanzione pecuniaria amministrativa, infatti, colpisce entrambi i soggetti per le violazioni di

(*) L'Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

(1) Si vedano in merito: G. Zilio Grandi, *Commento sub artt. 21-24 del d.lgs. n. 276/2003*, in R. De Luca Tamajo, O. Mazzotta, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, V edizione, Cedam, Padova, 2013, 2071-2082; F. Basenghi, *La somministrazione irregolare e fraudolenta*, in L. Galantino (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro. Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 1-32)*, Giappichelli, Torino, 2004; C. Bizzarro, G. Bocchieri, *Il nuovo regime sanzionatorio in materia di somministrazione, appalti, distacco*, in *La Riforma Biagi. Il decreto correttivo*, in *Guida lav.*, 2004, 37; F. Carinci, C. Cester (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settem-*

bre 2003, n. 276, Ipsoa, Milano 2004; P. Chieco, *Le nuove esternalizzazioni tra fornitura di prestazioni lavorative (somministrazione e distacco) e appalti labour intensive*, in P. Curzio, *Lavoro e diritti. A tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari 2006; L. Corazza, *Somministrazione di lavoro e appalti*, in F. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Ipsoa, Milano, 2009; G. Falasca, *La somministrazione di manodopera*, in Amoroso, Di Cerbo, Marsica, *Il diritto del lavoro*, vol. 1 *Costituzione, codice civile e leggi speciali*, Giuffrè, Milano, 2007; P. Ichino, *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. Pedrazzoli (diretto da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004; P. Rausei, *Somministrazione di lavoro*, Ipsoa, Milano, 2009; M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la Riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, Milano, 2006.

Approfondimenti

carattere formale che attengono alla stipula di un contratto di somministrazione irregolare.

Fa eccezione soltanto l'ipotesi della omessa effettuazione della comunicazione scritta al lavoratore somministrato, all'inizio dell'incarico di somministrazione e del conseguente invio presso l'utilizzatore, in quanto tale obbligo è posto in capo dal Legislatore al solo somministratore, che pertanto risponde dell'eventuale omissione.

La irregolare stipula dei contratti di somministrazione di lavoro, a termine o a tempo indeterminato, posti in essere dalle aziende utilizzatrici e dalle agenzie di somministrazione, senza rispettare i limiti e i criteri legali dettati dagli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 276/2003, viene, dunque, ad esporre i due contraenti ad una sanzione pecuniaria amministrativa da 250 a 1.250 euro (sanzione pari a 416,66 euro nella misura ridotta determinata ai sensi dell'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, vale a dire un terzo del massimo edittale), che si applica al somministratore e all'utilizzatore, congiuntamente, in caso di violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 20, nonché dei commi 1 e 2 dell'art. 21, mentre si applica al solo somministratore nell'ipotesi di violazione di cui all'art. 21, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

Sanzione civile

Su un piano strettamente giuslavoristico, invece, il lavoratore potrà presentare ricorso al Tribunale quale Giudice del lavoro nei confronti dell'utilizzatore che ne ha utilizzato le prestazioni lavorative ai fini di ottenere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro alle dipendenze di questi, con effetto fin dal sorgere della somministrazione.

Il D.Lgs. n. 276/2003 prevede che, tanto in caso di "somministrazione nulla" (art. 21, comma 4), quanto nelle ipotesi di somministrazione irregolare (art. 27, comma 1), il lavoratore che sia stato assegnato in somministrazione presso il singolo utilizzatore venga considerato alle dipendenze dirette di quest'ultimo quale effettivo ed esclusivo datore di lavoro, in un caso automaticamente (per la mancanza di forma scritta), nell'altro a seguito del pronunciamento giudiziale.

Si ritiene dunque che il contratto di lavoro originario (quando irregolare e non nulla) fra lavoratore somministrato e agenzia di somministrazio-

ne rimanga sostanzialmente valido, tuttavia opera *ex lege* un "trasferimento" della titolarità del contratto di lavoro stesso, nelle forme e nei contenuti originari, in capo all'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione che abbia dato luogo ad un rapporto irregolare, invece, dovrà considerarsi nullo per contrasto a norme imperative (artt. 1418-1424 cod. civ.).

L'art. 27, comma 2 prevede che i pagamenti delle retribuzioni, dei contributi e dei premi effettuati dal somministratore liberano l'utilizzatore (adempimento del terzo, art. 1180 cod. civ.), tuttavia è ipotizzabile che in forza del contratto commerciale nullo o irregolare l'agenzia di somministrazione possa agire nei confronti dell'utilizzatore per la ripetizione dell'indebito soggettivo (art. 2036 cod. civ.) ovvero, più giustificatamente, per arricchimento senza causa (art. 2041 cod. civ.).

Trattandosi di un'azione giudiziaria che comporta inevitabilmente l'indagine sul concreto svolgimento dei rapporti di lavoro dei lavoratori somministrati a seguito del contratto di somministrazione di lavoro, non sembrano esserci dubbi circa la riconducibilità della controversia nell'alveo dell'art. 409, n. 1, cod. proc. civ., in relazione all'oggetto («rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa»): competente a decidere della controversia sarà pertanto il Tribunale, in veste monocratica, in funzione di Giudice del lavoro.

Peraltro in tal senso si esprime testualmente l'art. 27, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003 allorché stabilisce che il lavoratore somministrato possa agire per il riconoscimento dell'effettiva titolarità del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 cod. proc. civ.

Se questa è la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 con riferimento alla tutela diretta del lavoratore somministrato che in tal modo ottiene il riconoscimento dell'effettiva sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dirette dipendenze del soggetto datoriale che ne ha utilizzato integralmente le prestazioni lavorative, inserendolo nella propria organizzazione aziendale, occorre anche evidenziare che il medesimo apparato regolativo non opera soltanto nei riguardi della somministrazione c.d. "irregolare" o in occasione di una "somministrazione nulla", per nullità del

Approfondimenti

contratto non in forma scritta, ma piuttosto in ogni caso di somministrazione illecita o, ancora, di interposizione illecita.

Il rapporto di lavoro fra lavoratore somministrato e utilizzatore viene costituito con effetto retroattivo, da qui la considerazione secondo cui non soltanto il contratto di somministrazione è caduto per nullità, ma lo stesso contratto di lavoro somministrato (fra agenzia e lavoratore) viene travolto di riflesso. Sebbene l'art. 27, comma 2, stabilisca che su un piano squisitamente pratico, gli effetti regolativi prodotti dal contratto di lavoro originario permangono sotto ogni profilo (documentale, previdenziale, retributivo): 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.

Da ultimo si sottolinea ulteriormente che l'art. 27, comma 3, sembra stabilire un limite significativo al sindacato del Giudice del lavoro chiamato a giudicare della sussistenza del rapporto di lavoro fra lavoratore somministrato e utilizzatore: il controllo giudiziale è limitato, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che giustificano la somministrazione; ma, in realtà, il controllo giudiziale rimane quello ordinariamente operante nel nostro ordinamento giuridico, con riferimento a tutti gli atti che siano espressione della libertà a contrarre dei privati, né parrebbe essere altro il senso del richiamo ai "principi generali dell'ordinamento" contenuto nella disposizione.

Sotto questo profilo, va segnalata Cass. 17 gennaio 2013, n. 1148, secondo cui l'indennità prevista dall'art. 32 della legge n. 183/2010, nel significato chiarito dall'art. 1, comma 13, della legge n. 92/2012, trova applicazione con riferimento a qualsiasi ipotesi di ricostituzione del rapporto di lavoro avente in origine termine illegittimo, applicandosi pertanto anche nel caso di condanna del datore di lavoro per illegittimità di

un contratto per prestazioni di lavoro interinale a tempo determinato riconvertito in contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore.

Il lavoratore non è sempre considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore della prestazione in modo automatico, potendo dipendere dalla iniziativa dello stesso di ricorrere al Giudice (nei termini di cui all'art. 6 della legge n. 604/1966, stante l'art. 32 della legge n. 183/2010), in particolare nei casi di somministrazione irregolare, quando la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e). Ferme restando le sanzioni ex art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, l'effettivo utilizzatore potrebbe essere considerato a tutti gli effetti il datore di lavoro del personale utilizzato in forza di una somministrazione irregolare con la conseguenza che "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. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003). In tali ipotesi l'applicabilità della norma esclude la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro sommerso (maxisanzione e provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale) e delle altre sanzioni amministrative relative agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro (comunicazione di instaurazione del rapporto, dichiarazione di assunzione, libro unico del lavoro). Si ritengono comunque inapplicabili tali sanzioni anche nelle ipotesi in cui il contratto di somministrazione sia nullo per assenza di forma scritta (art. 21, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003), trattandosi di fattispecie che ha per presupposto una utilizzazione dei lavoratori avvenuta in forza di un accordo tra somministratore e utilizzatore che può essere verificato in ragione della esistenza di adempimenti retributivi e contributivi in capo al somministratore. Esiste, dunque, una "tracciabilità" circa l'esistenza di un rapporto di lavoro ed i connessi adempimenti gestionali che, pur facendo capo ad un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, inducono a ritenere tali comportamenti meno lesivi rispetto a chi ricorre al lavoro sommerso. Ne consegue che non sarebbe in linea "con il quadro normativo e con i cri-

Approfondimenti

teri di ragionevolezza che sottendono l'interpretazione del complessivo assetto della disciplina sanzionatoria" applicare oltre alle sanzioni per somministrazione irregolare e illecita anche le sanzioni amministrative per lavoro sommerso o legate agli adempimenti gestionali del rapporto di lavoro (risposta ad Interpello n. 27 del 7 novembre 2014 del Ministero del lavoro).

Somministrazione abusiva e utilizzazione illecita

Sono poi chiaramente delineati i contorni normativi delle ipotesi di reato integrate dall'esercizio abusivo della somministrazione di lavoro, in qualsiasi forma e tipologia negoziale, e dall'utilizzazione illecita dei lavoratori abusivamente somministrati.

Sanzione penale

All'evidenza, pertanto, si discute di due distinte figure di reato, entrambe di tipo contravvenzionale.

Il reato di *somministrazione abusiva*, quello commesso dal somministratore che senza autorizzazione esercita le attività di somministrazione di lavoro a termine o a tempo indeterminato (art. 18, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 276/2003).

Il reato di *utilizzazione illecita*, quello commesso dall'utilizzatore che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetto non autorizzato e li occupa nella propria attività lavorativa (art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003).

La pena ora prevista è quella pecuniaria dell'ammenda, pari a 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; si tratta di una pena *proporzionale impropria*, ovvero di una pena *a proporzionalità progressiva*, dove rilevano due elementi distinti: la base sanzionatoria stabilita in misura fissa predeterminata e il coefficiente moltiplicatore che varia secondo le concrete circostanze di fatto verificatesi nella fattispecie sottoposta ad accertamento.

Il Ministero del lavoro con Nota 21 febbraio 2008, n. 2852, in merito al criterio di calcolo da applicarsi per la quantificazione dell'ammenda ha chiarito che «*la quantificazione della pena è data dal prodotto della base monetaria per la variabile lavoratori il cui risultato va nuovamen-*

te moltiplicato per l'altra variabile numero giorni».

La lettera dell'art. 18, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, dopo l'intervento del D.Lgs. n. 251/2004, prevede con assoluta chiarezza che, nel caso in cui la somministrazione abusiva avvenga con sfruttamento di minori, la pena risulti notevolmente aggravata: l'ammenda viene aumentata fino al sestuplo (300 euro per ciascun lavoratore e per ciascuna giornata) e si applica congiuntamente alla pena detentiva dell'arresto fino a 18 mesi.

Sanzione civile

Sul piano civilistico, come già per la somministrazione irregolare, il lavoratore che sia stato vittima di una somministrazione abusiva e, quindi, di una utilizzazione illecita potrà presentare ricorso al Tribunale quale Giudice del lavoro (nei termini di cui all'art. 6 della legge n. 604/1966, stante l'art. 32 della legge n. 183/2010) nei confronti dell'utilizzatore che ne ha utilizzato le prestazioni lavorative ai fini di ottenere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro alle dipendenze di questi, con effetto fin dal sorgere della somministrazione. Il contratto di somministrazione che ha dato luogo ad un rapporto illecito deve considerarsi nullo per contrasto a norme imperative (artt. 1418-1424 cod. civ.).

Somministrazione fraudolenta

La somministrazione fraudolenta rappresenta, quanto all'analisi del profilo soggettivo, un vero e proprio *reato plurisoggettivo proprio*, in cui le due parti del contratto commerciale di somministrazione di lavoro rispondono penalmente di una specifica condotta posta al di fuori degli schemi tipici di liceità.

Sanzione penale

Quanto all'elemento della colpevolezza deve rilevarsi che il grado di rimproverabilità della condotta qui non è quello della colpa, in quanto è prevista una consapevolezza dolosa psicologicamente orientata da parte dei due responsabili, utilizzatore e somministratore: l'art. 28 del D.Lgs. n. 276/2003 definisce «*somministrazione fraudolenta*» quella che «*è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di leg-*

Approfondimenti

ge o di contratto collettivo applicato al lavoratore». Rileva, quindi, una fattispecie penale di dolo specifico, dove non soltanto viene in considerazione l'intenzionalità del reato, ma la specifica finalità dello stesso, chiedendo che vi sia un'intesa fra utilizzatore e somministratore o, quanto meno, la effettiva consapevolezza riguardo all'utilizzo illecito della manodopera (*c.d. consilium fraudis*), vale a dire nei confronti di un uso illecito del contratto di somministrazione che viene specificamente finalizzato alla elusione del sistema normativo di protezione configurato in dettagliate tutele legali o contrattuali.

D'altra parte, si tenga presente che anche la somministrazione fraudolenta, come già quella abusiva, si connota quale reato di pericolo: in effetti, l'illecito penale potrà considerarsi realizzato ogniqualvolta la finalità elusiva dell'azione risulterà provata, a prescindere da qualsiasi indagine circa gli eventuali esiti concreti dell'elusione agita e voluta, che potranno anche mancare.

Sul piano sanzionatorio, con una tecnica legislativa non del tutto tipica della legislazione penale, viene confermato l'intero apparato sanzionatorio contenuto nell'art. 18 e a questo viene poi aggiunta la pena pecuniaria dell'ammenda pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di utilizzazione fraudolenta, per cui la pena complessivamente applicabile in caso di somministrazione fraudolenta da parte di soggetto che opera in somministrazione abusiva con conseguente utilizzazione illecita è pari a 70 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di utilizzazione fraudolenta.

Sanzione civile

L'accordo negoziale fra somministratore e utilizzatore che abbiano operato in frode alla legge è, per i principi generali dell'ordinamento, radicalmente nullo per illiceità della *causa negotii* (artt. 1344 e 1418, comma 2, cod. civ.), con la naturale estensione della previsione contenuta nell'art. 21, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui quando il contratto di somministrazione è nullo «i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore».

Le tutele nella gestione della somministrazione

Il D.Lgs. n. 24/2012 ha introdotto una specifica reazione sanzionatoria di tipo amministrativo per alcune fattispecie inerenti la mancata attuazione di specifiche tutele garantite ai lavoratori in somministrazione.

Anzitutto per le ipotesi in cui l'Agenzia di somministrazione, nella qualità di datore di lavoro, omette di riconoscere al lavoratore somministrato una piena parità di trattamento con riguardo alle condizioni lavorative, ma anche ai profili socio-assistenziali.

In secondo luogo per le ipotesi in cui l'utilizzatore omette di effettuare le previste informazioni obbligatorie ai lavoratori somministrati riguardo alle posizioni lavorative in azienda. Più specificamente viene sanzionata l'omessa informazione nei riguardi dei lavoratori dipendenti dal somministratore (anche mediante avviso generale affisso nei locali aziendali) circa i posti vacanti presso la stessa azienda utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari dei propri dipendenti, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.

Infine, per l'omessa comunicazione alla Rsu (o Rsa) e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro (prima della stipula del contratto di somministrazione e, in caso di urgenza e necessità entro i 5 giorni successivi alla stipula) nonché, ogni 12 mesi, circa il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Con Nota n. 12187 del 3 luglio 2012 il Ministero del lavoro ha chiarito che la comunicazione annuale per l'anno 2012 (anno di prima applicazione) era riferita ai soli contratti instaurati fra il 6 aprile e il 31 dicembre e l'obbligo di comunicazione andava adempiuto entro il 31 gennaio 2013.

Con risposta ad Interpello n. 36 del 22 novembre 2012, il Ministero del Lavoro ha chiarito che la contrattazione collettiva può individuare un termine che vada oltre quello del 31 gennaio. In tal caso, la disposizione contrattuale opererà quale

Approfondimenti

“scriminante” ai fini della applicazione del regime sanzionatorio amministrativo.

Da ciò consegue la possibilità di applicare la sanzione di cui all’art. 18, comma 3-bis, del D.Lgs.

n. 276/2003 qualora la comunicazione in questione non venga effettuata entro il termine del 31 gennaio ovvero entro il più ampio termine individuato dal contratto collettivo applicato.

Sanzioni penali e amministrative	
Illecito	Sanzione
Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione abusiva	Art. 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dall’art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 251/2004 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 fino a euro 300. In caso di condanna è disposta la confisca del mezzo eventualmente utilizzato.
Art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 Utilizzazione illecita	Art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dall’art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 251/2004 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 fino a euro 300.
Art. 28 D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione fraudolenta	Art. 28 D.Lgs. n. 276/2003 Ammenda di euro 20 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione. La pena si aggiunge a quella per somministrazione abusiva, determinando una misura edittale pari a 70 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione.
Art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione irregolare - a tempo indeterminato fuori dai casi previsti. - vietata. - priva di forma scritta - priva del contenuto obbligatorio - priva del contenuto facoltativo - che non recepisce i contenuti dei Ccnl - senza comunicazione al lavoratore	Art. 18, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dall’art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 251/2004 Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.250
Art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall’art. 7, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 24/2012 Omessa parità di trattamento	Art. 18, comma 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dall’art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2012 Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.250
Art. 23, comma 7-bis, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dall’art. 7, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 24/2012 Omessa informazione al lavoratore	Art. 18, comma 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dall’art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2012 Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.250
Art. 24, comma 4, lett. a), D.Lgs. n. 276/2003 Omesse comunicazioni alle rappresentanze sindacali	Art. 18, comma 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dall’art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2012 Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.250

Approfondimenti

Sanzioni civili	
Illecito	Sanzione
Art. 28 D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione fraudolenta	Art. 28 D.Lgs. n. 276/2003 Art. 1344 cod. civ. Il contratto di somministrazione è nullo perché in frode alla legge, il lavoratore è considerato alle dirette dipendenze dell'utilizzatore a tutti gli effetti
Art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione nulla <i>perché priva di contratto in forma scritta</i>	Art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003 Artt. 1418-1424 cod. civ. Il lavoratore è considerato alle dirette dipendenze dell'utilizzatore a tutti gli effetti in quanto il contratto è nullo per contrasto con norme imperative
Art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione illecita	Art. 27, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 Artt. 1418-1424 cod. civ. Il lavoratore ha la facoltà di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore per far riconoscere la nullità del contratto per contrasto con norme imperative
Art. 20, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione vietata	
Art. 21, comma 1, lett. a)-e), D.Lgs. n. 276/2003 Somministrazione irregolare	