

TESTATA	DATA USCITA	SOGGETTO	LETTORI	FONTI	INDICE	CM	PAG.
www.oggitreviso.it	25 lug 2019	Vademecum estate	1.047	Elab. dich.	0,0		1

<http://www.oggitreviso.it/assumere-estate-ecco-5-errori-da-evitare-213154>

## Assumere in estate? Ecco 5 errori da evitare.

AdnKronos | [commenti](#) | ★☆☆☆

Roma, 25 lug. (L'Abitalia) - Estate, non solo tempo di ferie ma anche momento per trovare lavoro, magari temporaneo, e quindi per assumere. E le regole del lavoro non vanno in vacanza. Così, la società di consulenza NexumStp ha stilato un vademecum con i consigli per le aziende su come evitare brutte sorprese nelle assunzioni temporanee di lavoratori nel periodo estivo.

PUBBLICITÀ



Questo è il periodo in cui molte imprese, dovendo assumere temporaneamente sia per affrontare incrementi occupazionali stagionali, sia per sostituire lavoratori assenti per ferie, possono commettere errori di diversa natura che sono spesso motivati dalla ricerca di facili escamotage per sfuggire dai vincoli contrattuali e ridurre il costo del lavoro.

"Un imprenditore deve conoscere le regole del lavoro, affidarsi a servizi di consulenza validi e soprattutto ricordarsi che fare impresa è una 'bella impresa'. Lavorare rispettando le regole permette di guardare negli occhi il proprio personale, dare continuità al proprio lavoro e non assumere rischi gravi per la propria azienda e la propria persona. Questo nelle pmi è fondamentale", dice Paolo Stern, presidente di NexumStp. Ecco, quindi, i 5 errori più gravi da evitare nell'inserimento temporaneo di personale.

**LAVORO NERO** - È un caso frequente specialmente nelle micro imprese. L'imprenditore, non volendosi impegnare con contratti formalizzati, ingaggia personale in modo irregolare. È l'errore più grave che si possa commettere. Nel nostro ordinamento, il rapporto di lavoro si costituisce anche di fatto, senza necessità di particolari formalizzazioni. Basta accordarsi sull'attività da svolgere e iniziare il lavoro. Si applicheranno automaticamente tutte le tutele e le condizioni previste per i dipendenti. Non essendoci, poi, condizioni particolari sottoscritte, non esisterà periodo di prova né si potrà invocare la scadenza di un termine. Il datore di lavoro rischia pesanti sanzioni amministrative e perfino la sospensione dell'attività d'impresa. Il lavoro nero è anche indice di ricavi in nero e può attivare controlli sulla regolarità dell'impresa da parte della guardia di finanza e dell'Agenzia delle entrate, e nei casi più gravi richiamare le norme di contrasto al caporalato. In caso di infortuni sul lavoro, la responsabilità in capo all'imprenditore è gravissima.

**PRESTAZIONI OCCASIONALI** - In questo caso, per rapporti di lavoro di durata limitata, qualche imprenditore può essere attratto da collaborazioni autonome soggette solo a una ritenuta di imposta pari al 20%. Il vantaggio, solo apparente, è che la spesa del lavoro può essere registrata nella contabilità aziendale. Il lavoratore così inserito in azienda non è comunque coperto dalle assicurazioni sociali con i rischi già evidenziati per il lavoro nero. La retribuzione pattuita potrebbe non corrispondere al salario previsto dai contratti nazionali e quindi il lavoratore potrebbe rivendicare importanti differenze economiche. L'interruzione del rapporto di lavoro equivale ad un licenziamento illegittimo.

**FINTI APPALTI A COOPERATIVE** - È il caso più subdolo di aggiramento delle norme sul lavoro. L'imprenditore, fingendo un appalto con un soggetto esterno, molto spesso una cooperativa, ingaggia personale utilizzandolo come se trattasse di lavoro interinale. L'imprenditore è allettato dal forte risparmio sul costo del lavoro che si basa su retribuzioni irregolari e trucchi contabili da parte del finto appaltatore. L'irregolarità del rapporto ha conseguenze gravissime. Il lavoratore può richiedere la costituzione del rapporto di lavoro nell'impresa utilizzatrice. L'imprenditore e il falso appaltatore commettono insieme una serie di reati che vanno dalla somministrazione fraudolenta al caporalato.

**CO.CO.CO. NON GENUINE** - L'imprenditore cerca di mascherare un rapporto di lavoro subordinato con uno para-subordinato. Il caso è meno grave degli altri ma sempre irregolare. Dopo la fine dei contratti a progetto, basta evidenziare come il committente indichi tempi e luoghi della prestazione di lavoro per fare applicare la disciplina del lavoro subordinato. Il lavoratore che ricevesse una retribuzione inferiore a quella prevista dai contratti nazionali di lavoro potrebbe richiedere le differenze maturate.

**CONTRATTI A TERMINE FUORI DALLE REGOLE DEL "DECRETO DIGNITÀ"** - L'imprenditore si avvicina correttamente al problema: se si ha bisogno di un inserimento temporaneo in azienda, il contratto a tempo determinato è la risposta più giusta. Va però considerato che il 'decreto Dignità' ha inserito vincoli stringenti da valutare con attenzione. La massima attenzione viene posta sulla motivazione, se non è il primo rapporto che si stipula con il dipendente (e si tratta quindi del cosiddetto rinnovo) il contratto deve essere motivato. La causa del contratto potrebbe essere: sostitutiva (nel caso l'assunzione servisse per sostituire lavoratori in ferie) oppure stagionale (la stagionalità dovrebbe essere prevista da norme di legge o da contratti collettivi anche aziendali). In entrambi i casi, la motivazione va ben esplicitata nella lettera di assunzione. L'assenza della specifica causale rende il contratto a tempo indeterminato.