

SANZIONI AL DATORE DI LAVORO PRIVATO CHE ASSUME DIPENDENTE PUBBLICO SENZA AUTORIZZAZIONE

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione lo svolgimento di incarichi retribuiti da parte di dipendenti pubblici è condizionato dal previo rilascio di autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, con un onere di verifica posto a carico del datore di lavoro privato senza che detta verifica possa essere surrogata dalle dichiarazioni dei lavoratori comunque inidonee ad elidere la colposità della condotta dell'autore.

E' erronea l'affermazione della Corte d'Appello di Firenze che ha ritenuto soddisfatte le condizioni imposte dalla legge escludendo la responsabilità degli oppositori per il solo fatto che i lavoratori avessero taciuto la loro qualità di dipendenti pubblici e avessero prodotto l'iscrizione alla partita IVA. E' errato il presupposto della Corte che la norma sanzionatoria non preveda uno specifico dovere di controllo a carico del datore di lavoro privato e che invece fosse onere della stessa P.A. avvedersi della illegittima attività posta in essere dai propri dipendenti. Il possesso di una partita IVA non può esimere il datore di lavoro privato da ogni ulteriore attività di controllo ed è da escludere che tale onere possa esaurirsi nel rimettersi a quanto dichiarato dal lavoratore.

Per questi motivi il ricorso della Agenzia delle Entrate è stato accolto ed è stata confermata la sanzione economica a carico della Cooperativa.



n. 192
14 febbraio 2022

Un datore di lavoro privato non può assumere un dipendente pubblico senza una autorizzazione formale da parte della pubblica amministrazione competente. Oltre alla nullità del rapporto è prevista, a carico del datore di lavoro, una sanzione pecuniaria pari al doppio degli emolumenti corrisposti sotto qualsiasi forma al dipendente pubblico.

Su questo tema interviene la Cassazione con una sentenza (n. 38314 del 3 dicembre 2021) che dà una interpretazione abbastanza rigida della normativa in materia affermando che il datore di lavoro deve essere sanzionato anche se ha ottenuto una dichiarazione di insussistenza di incompatibilità da parte del lavoratore e anche se il lavoratore era titolare di partita IVA e vantava la qualità di libero professionista.

La vicenda nasce con la opposizione della Cooperativa Agape di Pontedera alla ordinanza di ingiunzione della Agenzia delle Entrate per aver conferito incarichi lavorativi a tre dipendenti del Ministero della Difesa senza autorizzazione. La Cooperativa sosteneva che l'incarico era stato conferito a tre infermieri nell'inconsapevolezza del loro status di dipendenti pubblici, atteso che gli stessi si erano presentati vantando la qualità di liberi professionisti, esibendo il certificato di attribuzione della partita IVA, l'iscrizione all'albo professionale e alla relativa Cassa di Previdenza.

Il Tribunale di Pisa accoglieva l'opposizione stante la mancanza dell'elemento soggettivo della colpa poiché l'errore di fatto si basava su elementi idonei a determinare una errata percezione della realtà. La Corte d'Appello di Firenze confermava la decisione del Tribunale di Pisa. Ove il lavoratore si presenti munito di partita IVA, omettendo di riferire la sua qualità di pubblico dipendente, ciò determina – secondo la Corte – un'induzione in errore del datore anche perché il rilascio di partita IVA è incompatibile con la qualità di dipendente pubblico.

L'Agenzia delle Entrate ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che i giudici di merito avevano errato. Le norme impongono uno specifico onere di indagine a carico del datore di lavoro privato. La Cooperativa non ha svolto alcuna autonoma attività di verifica circa la veridicità di quanto riferito dagli infermieri assunti e quindi ha violato la legge.

La Cassazione ha accolto il ricorso dell'Agenzia delle Entrate.