

Appalto e somministrazione illecita, rischi per i datori

Offerte da parte di società o soggetti che propongono il ricorso a facili quanto vantaggiose forniture di personale mediante appalto o somministrazione di manodopera, con notevoli riduzioni del costo del lavoro rispetto a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro, appaiono in contrasto con le norme che regolano tali forme di lavoro subordinato e sono soggette a sanzioni rilevanti in caso di abuso o di utilizzo illecito.

I Consulenti del lavoro ricordano che il ricorso al lavoro somministrato o sotto forma di appalto, se genuino, non può generalmente determinare un minore costo del lavoro sotto il profilo meramente economico come viene proposto; anzi, nel caso di ricorso alla somministrazione, dovrebbe far conseguire un aumento posto che le retribuzioni dovute ai lavoratori non possono essere inferiori a quelle del settore in cui vengono utilizzati. Inoltre, occorre tenere conto del naturale corrispettivo delle società che svolgono nel rispetto delle norme vigenti tale attività ed alle quali tali forme di dumping contrattuale praticano una concorrenza sleale oltre che illegittima. Dunque un rischio elevato per gli effettivi utilizzatori della prestazione lavorativa, considerato che la disciplina vigente prevede che essi sono obbligati in solido al pagamento sia della retribuzione che dei contributi previdenziali con chi mette a disposizione o somministra il lavoratore.

Sostanzialmente, le rivendicazioni salariali e le violazioni contributive possono essere rivolte a chi effettivamente utilizza il lavoratore. Va infatti ricordato che l'art. 35 del DLgs. n. 81/15 prevede che "Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore". Ed inoltre, che "l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore". Nel caso di appalto, invece, il rapporto non può tradursi nella mera fornitura di personale, ma nell'erogazione di un servizio che richiede in capo all'appaltatore l'organizzazione dei mezzi necessari. Inoltre, in tale ipotesi, va ricordato che l'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto non può essere esercitato da chi utilizza la prestazione, ma da parte del soggetto presso il quale risultano assunti.