

INTERVENTO

Per i falsi appalti la trappola dei prezzi ridotti (in apparenza)

di **Potito Di Nunzio**

Perché rivolgersi a una società di **somministrazione** per assumere personale? C'è chi lo fornisce a molto meno offrendo un **servizio di appalto**.

È quello che sta accadendo con maggiore frequenza dopo le modifiche del jobs act in tema di somministrazione e di depenalizzazione dei reati in materia di lavoro.

Ci sono diverse società cooperative che scrivono alle aziende offrendo qualunque tipologia di servizio. «Per svolgere questi servizi», si legge in una comunicazione, «impieghiamo i nostri addetti o personale da voi segnalato. Dopo l'assunzione da parte nostra del personale da impiegare, questi ultimi potranno lavorare presso la vostra azienda, con le stesse mansioni di prima, ma con costi più contenuti rispetto ad un'assunzione diretta da parte vostra». Segue poi il prospetto di calcolo esemplificativo che evidenzia il costo di un operaio. Si legge, infine, in chiusura di lettera, che «La forma contrattuale proposta è il contratto di appalto per servizi complementari».

Tutto regolare? Direi proprio di no. La valutazione della genuinità di un appalto si basa su criteri diversi, fra tutti il rischio di impresa e l'organizzazione in proprio di un'opera o servizio, cioè, per usare le parole del ministero nella circolare quadro sugli appalti n. 5/2011, un «fare» qualcosa invece che un «dare» manodopera.

Questi narrati sono casi palesi di somministrazione irregolare. Peccato che la fattispecie della somministrazione fraudolenta - dato che nei casi suddetti è evidente l'intento di eludere la norma, il cosiddetto consilium fraudis, per risparmiare i costi della somministrazione - sia stata abrogata perché, come dice la relazione illustrativa, la fattispecie è residua-

le e di difficile applicazione.

Inoltre, a norma del Dlgs 8/2016, l'appalto non genuino (così come la somministrazione o il distacco irregolari) non sia più sanzionata penalmente. La sanzione amministrativa, scontando il limite massimo di 50mila euro e dovendosi conformare ai principi della legge 689/1981 (con la riduzione, ex articolo 16, a un terzo, quindi al massimo a 16.667 euro) non scoraggia di certo il finto appaltatore "seriale" che può così offrire manodopera a costi decisamente più bassi di quelli che l'azienda avrebbe con un'assunzione diretta o con il ricorso alla somministrazione.

Attenzione però ai facili risparmi di costo. Un appalto non genuino comporta - su iniziativa del lavoratore - il rischio della richiesta del dipendente volta ad ottenere la stabilizzazione del rapporto in capo al committente. In tal caso, tutto il presunto ed illegittimo risparmio sarebbe recuperato, con l'applicazione delle retribuzioni e delle contribuzioni relative al committente, con tanto di sanzioni e interessi.

Senza contare che l'ispettore può prescrivere la cessazione del contratto illegittimo, con tanto di problemi in capo all'organizzazione del lavoro, e conseguente azione dei lavoratori appaltati rimasti senza posto.

È senza contare, buon ultimo, che restano comunque i problemi connessi alla solidarietà retributiva e contributiva nel caso di insolvenza dell'appaltatore; qui l'esperienza insegna che un soggetto che mette in atto un meccanismo così scientificamente e scientemente frodatario infila qua e là qualche altro "magheggio" sul piano amministrativo.

Insomma un finto risparmio e tanti rischi, anche sulla qualità del lavoro e sulla reputazione aziendale.

Presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Milano

© RIPRODUZIONE RISERVATA

