

Gli step per le imprese**Monitoraggio preliminare**

È opportuna una formazione specifica del personale dell'azienda committente adibito alla gestione dell'appalto. Da verificare struttura, attività e consistenza della società appaltatrice individuata

Offerta e subappalti

È necessario valutare la congruità

economica dell'offerta presentata dall'appaltatore e il contenimento della filiera delle esternalizzazioni, con un'attenta verifica sui subappalti

Condizioni di lavoro

Da verificare gli indici di genuinità nella gestione dell'appalto. Bisogna monitorare le condizioni

lavorative, economiche e contrattuali applicate dall'appaltatore (in primis il Ccnl adottato). L'azienda committente deve richiedere la documentazione (Durc, Durf). Può ricorrere a certificazione o asseverazione. Servono verifiche periodiche da parte del committente per tutta la durata del contratto.

Appalti di servizi: i controlli che tutelano aziende e lavoratori

Esternalizzazioni

Con verifiche preliminari e in corso di contratto il committente limita i rischi

Faro di Inl, magistratura e Gdf su società fittizie e lavoro sottopagato

A cura di
Valentina Pepe

L'appalto di servizi impone da sempre alle aziende committenti un'attenta valutazione sull'affidabilità dell'appaltatore prescelto, dati i rischi ancorati alle rivendicazioni azionabili dai lavoratori impiegati nell'appalto, legate al corretto adempimento degli obblighi retributivi e contributivi da parte dell'appaltatore (responsabilità solidale), o alla richiesta di costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del committente (in caso di appalto non genuino).

In diversi casi, il deterioramento delle condizioni di lavoro del personale impiegato negli appalti di servizi ha portato a un inasprimento delle verifiche e delle sanzioni a carico dei committenti. Inoltre, l'intervento giudiziale sta spostando il proprio baricentro, spesso, dal Tribunale del lavoro alla Procura della Repubblica. Si moltiplicano le notizie di inter-

venti della magistratura e della Guardia di finanza nel mondo degli appalti di servizi, soprattutto nei settori *labour intensive* come logistica e vigilanza, spesso caratterizzati da un'aspra competizione tra operatori, basata sui costi al ribasso del servizio, con applicazione ai lavoratori dell'appalto di trattamenti giuridici, normativi ed economici ben al di sotto dei limiti consentiti dalla legge.

In alcuni casi, i rilievi delle autorità - scaturiti dall'indagine sulle retribuzioni riconosciute ai lavoratori impiegati nell'appalto - hanno portato alla contestazione del reato di caporalato e sfruttamento dei lavoratori.

Le contestazioni riguardano in particolare consorzi e società cooperative - anche primari operatori del settore degli appalti di servizi - che, al fine di presentarsi sul mercato con prezzi oltremodo competitivi, avrebbero messo in atto un vero e proprio sfruttamento del lavoro, riconoscendo salari iniqui e sproporzionati, sotto la soglia della povertà.

Le contestazioni possono riferirsi anche all'imposizione di prestazioni di lavoro straordinario in quantità abnorme e a condizioni di lavoro incompatibili con le disposizioni di legge, con sostanziale inesistenza della partecipazione dei soci lavoratori alla direzione della cooperativa, sostituita da un'eterodirezione "schermata" del committente.

In altri casi, le contestazioni si sono concentrate sulla genuinità dell'appalto. Partendo dalla ricostruzione della filiera della manodopera

è stata rilevata una non corretta gestione dei rapporti di lavoro anche a fronte di una forte dipendenza dell'appaltatore rispetto al committente, dell'ingerenza del committente nella gestione delle attività, con mancanza di quella autonomia organizzativa e rischio di impresa alla base di un genuino contratto di appalto. È stato altresì contestato l'utilizzo, tramite lo schema dell'appalto, di società cooperative con la finalità di "schermare" i rapporti di lavoro con la società committente, andandosi così a integrare l'ipotesi di somministrazione illecita di manodopera. Da ciò la contestazione del reato di frode fiscale a carico delle committenti, per avere contabilizzato come voci di costo le fatture relative a operazioni giuridicamente inesistenti, in quanto riferite a contratti di appalto con le cooperative e non a contratti di somministrazione di manodopera.

Anche l'Ispettorato nazionale del Lavoro, nel documento di programmazione della vigilanza per il 2023, aveva preannunciato la concentrazione delle ispezioni «verso la tutela dei lavoratori impiegati in forme di esternalizzazioni produttive fittizie, illecite e fraudolente», sollecitando particolare attenzione sulle "false" realtà aziendali, meri serbatoi di manodopera che agiscono in violazione dei diritti dei lavoratori e delle regole della concorrenza. La puntuale verifica sulla liceità dei contratti di appalto di servizi a opera dei contraenti ha dunque un rilievo fondamentale.

Committenti, indispensabile un know how specifico

La gestione

Da monitorare autonomia dell'appaltatore e regolarità fiscale e contributiva

Per una corretta gestione dei contratti di appalto il primo indispensabile elemento è che l'impresa committente abbia uno specifico *know how* sulla normativa in materia, con riguardo alla genuinità dell'appalto e alle condizioni di lavoro applicate dall'appaltatore.

Secondo i canoni riconosciuti dalla giurisprudenza, i principali indici di genuinità dell'appalto di servizi consistono nella natura "imprenditoriale" dell'appaltatore, con assunzione del rischio economico sulla realizzazione del servizio dedotto in contratto; nell'esercizio del potere direttivo sul personale dall'appaltatore, senza ingerenze del committente; nella riferibilità all'appaltatore dei mezzi e degli strumenti usati nell'appalto; nel corrispettivo parametrato al servizio e non al costo della manodopera.

L'appaltatore dovrebbe applicare i trattamenti previsti dal Ccnl sottoscritto dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, riconducibile al settore produttivo in cui opera l'impresa. Il massiccio ricorso al subappalto è un elemento al quale riservare attenzione.

Le certificazioni che la legge prescrive in capo all'appaltatore (Durc, Durf e documentazione in tema di sicurezza sul lavoro) devono essere verificate e richieste dalla committente con la periodicità prevista dalla legge. Il committente può usare a propria tutela strumenti come l'applicativo Mo.Coa, introdotto nel 2022 dall'Inps, che elabora mensilmente un report in grado di evidenziare eventuali discordanze e/o incongruenze nei dati dichiarati dagli appaltatori al conferimento dell'appalto in termini di manodopera regolarmente denunciata.



Valletta
RELAZIONI PUBBLICHE



PEPE & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

Rassegna Stampa