

AFFIDARE A TERZI IL PROPRIO PERSONALE: NON RISOLVE MA ANZI AGGRAVA I PROBLEMI E I RISCHI GESTIONALI

Una scheda predisposta dall'Avv. Francesco Stolfa da conservare e sottoporre ai propri clienti quando siano "tentati" da società o cooperative di servizi che propongano "miracolistiche" riduzioni del costo del lavoro.

Si dimostra che affidare a terzi il proprio personale non risolve alcun problema delle aziende, non riduce il costo del lavoro e comporta rischi rilevanti che non vanno sottovalutati.

* * * * *

Cosa si nasconde dietro la proposta di cedere il proprio personale a terzi gestori?

Si vanno sempre più diffondendo sul mercato aziende, costituite anche in forma cooperativa, che offrono, come servizio "innovativo" alle imprese, la possibilità di acquisire in **appalto** (ma ultimamente anche in altre forme interpositorie quali il **contratto di rete**, il **distacco**, l'**affitto** ecc.) un particolare ramo produttivo e, spesso, anche l'intera attività produttiva aziendale.

Negli spot pubblicitari diffusi si garantisce che, in tal modo, le aziende committenti non solo verrebbero sgravate da ogni problema concernente la gestione del personale ma ne ricaverebbero anche un vantaggio economico in quanto il corrispettivo da versare alla proponente risulterebbe addirittura inferiore al costo del lavoro sostenuto in gestione diretta. I dettagli di come un simile "miracolo" possa realizzarsi non vengono, però, mai chiariti. Si può solo immaginare che esso derivi da tutta una serie di tagli del costo del lavoro realizzati con:

- l'applicazione di un contratto collettivo "pirata",
- la stipula di un contratto di prossimità
- o, peggio, vere proprie inadempienze inerenti gli orari, gli inquadramenti, i permessi ecc..

Insomma, una serie di espedienti, quasi sempre di corto respiro e di agevole accertamento da parte degli organi ispettivi ovvero facilmente impugnabili degli stessi lavoratori in sede di vertenza individuale.

In realtà, quanto promesso cozza duramente contro la logica economica e contro quella giuridica:

- a) sul piano economico non si vede come il semplice cambiamento del datore di lavoro possa ridurre il costo del personale;
- b) sul piano giuridico non si considera che, indipendentemente dalla liceità (peraltro molto dubbia) della forma di intermediazione prescelta, resta ferma la responsabilità solidale del cliente/committente che quindi, non solo non si libera di alcun problema, ma *finisce per delegare a terzi sconosciuti tutte le scelte inerenti la gestione del proprio personale perdendone quindi del tutto il controllo*.

La responsabilità solidale dei committenti deriva pacificamente dall'applicazione delle seguenti fonti:

- appalto (anche se lecito): art. 29, d.lgs. n. 276/2003;
- cessione di ramo d'azienda: art. 2112, ult. co. cod. civ.
- trasporto art. 83-bis, comma 4-bis, D.L. n. 112/2008 e C. Cost. N. 257/2017;

- contratto di rete C. Cost. n. 257/2017;
- comando o distacco C. Cost. n. 257/2017;
- subfornitura C. Cost. n. 257/2017.

Occorre considerare, in particolare, la recente sentenza della **Corte Costituzionale n. 257 del 6 dicembre 2017** che, partendo dall'ipotesi della subfornitura, ha sancito il principio della necessaria *estensione della responsabilità solidale ex art. 29, D. Lgs. n. 276/2003 a qualsiasi forma di intermediazione*, nella quale la prestazione lavorativa venga resa non solo nei confronti del proprio datore di lavoro ma, anche indirettamente, in favore di altri soggetti. Ne deriva l'immediata e pacifica estensione di tale responsabilità solidale, oltre che all'**appalto**, anche ai **contratti di rete**, al **comando o distacco**, ai **contratti di trasporto** ecc.

La responsabilità solidale è espressamente prevista, fra locatore e affittuario, persino in caso di **affitto d'azienda o di ramo d'azienda** dall'art. 2112, ult. co., cod. civ. qualora fra le medesime parti venga stipulato un contratto di appalto da eseguirsi mediante il ramo d'azienda affittato.

È importantissimo precisare che tale responsabilità solidale non viene meno neanche se il contratto di appalto o comunque di intermediazione sia stato certificato nelle forme di legge, in quanto essa è prevista proprio quando l'appalto è lecito.

Se, invece, l'appalto viene considerato illecito, cioè fittizio, il rapporto di lavoro viene costituito direttamente con il committente e scatta il reato di interposizione illecita.

Qualora il trattamento assicurato ai lavoratori sia particolarmente irregolare, può persino configurarsi il reato ancor più grave di cui all'art. 603 bis, c.p. (introdotto dalla legge sul caporalato).

La pronuncia della Corte Costituzionale di cui sopra è stata immediatamente recepita dalle **circolari nn. 6 e 7 del 2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro**. Gli eventuali accertamenti degli Organi Ispettivi o le vertenze dei lavoratori verranno quindi necessariamente avviati non solo nei confronti dell'intermediario ma anche nei confronti dell'ingenuo committente senza possibilità alcuna di evitare il coinvolgimento di quest'ultimo.

Talvolta, anzi, l'ingenuo committente finisce per rimanere, di fatto, l'unico responsabile quando accade (e accade spesso) che gli intermediari risultino anche insolubili, per cui i debiti provocati dalle loro artificiose "trovate" (di cui il committente è quasi sempre all'oscuro) finiscono per gravare solo sulle spalle di quest'ultimo.

Stipulare contratti di appalto o di qualsiasi altro genere con questo tipo di intermediari **non serve quindi assolutamente a nulla: non elimina le responsabilità ed espone solo l'azienda a rischi imprevedibili**.

Meglio, quindi, affidarsi al proprio Consulente, condividendo con lui ogni decisione e mantenendo così il controllo consapevole della gestione del proprio personale.