

Appalto di manodopera; è regolare?



E' frequente il caso in cui l'imprenditore viene invogliato a stipulare contratti di appalto di manodopera senza porsi il problema della possibilità che questi siano o meno regolari.

C'è una linea sottile che separa l'appalto regolare (lecito) da quelle irregolare (illecito).

Normativa

La norma di riferimento è riconducibile all'evoluzione del noto decreto Biagi meglio conosciuto con il termine "Legge Biagi" .

La materia era disciplinata dalla vecchia legge 1369/61 poi rimaneggiata fino all'attuale formulazione che lascia spazio a dubbi interpretativi su aspetti particolari, ma nella sostanza il punto di partenza è che l'appalto di sola manodopera è essenzialmente vietato come abbiamo già ampiamente spiegato nel nostro [precedente articolo pubblicato il 28 giugno 2022](#) in cui si affronta la problematica parlando di outsourcing e di correlati aspetti penali e fiscali.

Abbiamo già descritto come il legislatore ha tipizzato il c.d. appalto genuino o lecito, [all'articolo 29 c. 1 del decreto legislativo 276/2003](#) e per chiarezza riportiamo i principi cardine:

- a) l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione all'esigenza dell'opera o del servizio dedotti in contratto;
- b) l'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;
- c) l'assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore, inteso come il rischio avente una connotazione economica (Cassazione civile sentenza lavoro del 23/11/2009 n. 24625).

Il mancato rispetto della normativa può avere conseguente devastanti per l'azienda e gli strumenti in mano all'Ispettorato del Lavoro per dimostrare l'irregolarità sono molteplici:

- Da un punto di vista formale, il contratto di appalto deve possedere caratteristiche tali da dimostrare una assoluta coerenza con quanto previsto dalle norme e la totale applicazione delle stesse;
- Da un punto di vista sostanziale, sono analizzati tutti i comportamenti messi concretamente in atto dai lavoratori, il loro ciclo lavorativo, la fase di lavorazione e il modo in cui si relazionano i dipendenti dell'imprenditore con i dipendenti dell'azienda con la quale ha stipulato il contratto di appalto.

Conseguenze

In pratica la questione dell'affitto di manodopera rischia di essere per l'azienda un fenomeno capace di travolgerne l'evoluzione sia per la pesantezza delle sanzioni amministrative che per gli eventuali effetti anche sotto il profilo penale e contributivo.

Infatti è noto che l'INPS e l'INAIL intervengono e, se ritengono il rapporto irregolare, procedono considerando tutti i lavoratori presi "in affitto di manodopera" alle dipendenze dell'utilizzatore.

Le conseguenze a cascata tuttavia, possono rivelarsi molto più ampie: il lavoratore può addirittura attivarsi, a prescindere dalla presenza di un verbale ispettivo, per chiedere di ottenere il riconoscimento di un rapporto di lavoro diretto nei confronti del committente utilizzatore.

Il fenomeno è sempre più dilagante sul territorio e richiede oculatezza nella modalità con cui i rapporti si manifestano sia esteriormente che nei loro contenuti.

Soluzioni

E' fondamentale pertanto, nel caso in cui l'imprenditore intenda affidare lavori, non soltanto stipulare in modo adeguato un contratto di appalto di idonea struttura giuridica, ma anche attuare detto contratto con piena aderenza ai suoi contenuti.

Un passaggio ulteriore attraverso la procedura di certificazione può fornire un adeguato supporto, capace di assicurare una migliore difendibilità della posizione del committente.

Cerchi assistenza?