



AVVISO IMPORTANTE PER IMPRESE E LAVORATORI

Viste le numerose segnalazioni da parte di imprese e professionisti, a tutela della fede pubblica e quale ente pubblico presso il quale sono iscritti i Consulenti del lavoro, professione con competenze specifiche in materia di lavoro, si porta a conoscenza dell'opinione pubblica che 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 soggette a sanzioni rilevanti in caso di abuso o di utilizzo illecito.

Il ricorso al lavoro somministrato o sotto forma di appalto, infatti, 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, sia 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 D. Lgs. n. 81/2015 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 nella 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. Considerata la delicatezza dei diritti dei lavoratori ed i rischi per le imprese, nonché con la finalità di evitare abusi e distorsioni nel mercato del lavoro, è utile ricordare che per la valutazione della legittimità di tali forme contrattuali è possibile richiedere la certificazione di regolarità prevista dagli articoli 75 e seguenti del D. Lgs. n. 276/2003 alle Commissioni di Certificazione presenti in tutte le province presso gli Ispettorati territoriali del Lavoro, gli Ordini dei Consulenti del lavoro ed altre sedi previste.

In tal modo, la correttezza di tali forme contrattuali potranno essere certificate dagli organi pubblici appositamente individuati dalle disposizioni vigenti e prevenire possibili conseguenze e contenziosi. Ciò consentirà di far emergere, inoltre, la piena legittimità della grande maggioranza di società di somministrazione ed imprese che svolgono prestazioni in appalto che genuinamente e nel rispetto delle regole svolgono la loro attività e che anche a loro tutela è rivolta la presente iniziativa informativa.