

ULTIMISSIME DALL'UFFICIO LEGALE

**Pareri, commenti e sentenze annotate, utili per l'attività
professionale di Consulente del lavoro**



a cura dell'Avv. Francesco Stolfa

Responsabile dell'Ufficio Legale ANCL

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

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 come un simile “miracolo” possa realizzarsi non vengono mai chiariti.

Si può solo immaginare che esso derivi da tutta una serie di tagli del costo del lavoro sapientemente realizzati con vari strumenti, accorgimenti ed espedienti: dall’applicazione del contratto collettivo “pirata”, alla stipula di un contratto di prossimità o, peggio, a vere proprio 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 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 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

In particolare, la sentenza della Corte Costituzionale n. 257 del 6 dicembre 2017, 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 fra locatore e affittuario in caso di affitto d'azienda o di ramo d'azienda è espressamente sancita 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.

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 l'appalto è illecito, cioè fittizio, il rapporto di lavoro si intende costituito direttamente con il committente).

La pronuncia della Corte Costituzionale 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 insolvibili 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 affidarsi al proprio Consulente, condividendo con lui ogni decisione e mantenendo così il controllo consapevole della gestione del proprio personale.