



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Appalto irregolare: rischi e tutele del lavoratore

Autore: Redazione | 05/09/2021



Dietro al fenomeno delle esternalizzazioni, spesso, si cela una vera e propria intermediazione di manodopera.

Sei un magazziniere e ti occupi di logistica. Lavori presso una grande azienda alimentare ma non sei stato assunto direttamente dalla società bensì da una

cooperativa alla quale è stata affidata la gestione del magazzino. In realtà, il tuo rapporto di lavoro viene gestito in tutto e per tutto dall'azienda alimentare, ma il tuo stipendio è notevolmente inferiore a quello dei dipendenti diretti della società. In caso di **appalto irregolare, quali sono i rischi e le tutele del lavoratore?**

Nel corso del tempo, le grandi aziende hanno affidato all'esterno numerosi servizi che prima gestivano direttamente. Questo fenomeno ha portato alla compresenza, nella stessa società, di dipendenti diretti e indiretti. Spesso, queste operazioni nascondono un **appalto irregolare**: quali sono i **rischi** e le **tutele del lavoratore** in questo caso?

La legge consente al lavoratore dell'azienda appaltatrice di chiedere al giudice del lavoro di essere riconosciuto un dipendente diretto del committente. Vediamo insieme quali sono le caratteristiche che deve avere un appalto per essere considerato irregolare.

Cos'è l'appalto?

L'**appalto [1]** è un contratto mediante il quale un soggetto (committente) affida ad un altro soggetto (appaltatore) la realizzazione di un'opera o di un servizio con propria organizzazione e gestione a proprio rischio. Per fare un esempio, basti pensare all'accordo con cui una grande azienda alimentare affida ad una cooperativa di logistica la gestione del magazzino.

L'appaltatore procede, in piena autonomia, ad organizzare il servizio predisponendo i mezzi necessari (es. software di gestione del magazzino, muletti, pallet, Dpi da fornire ai dipendenti, etc.) e reclutando il personale che serve per realizzare l'oggetto del contratto. A fronte del servizio reso, l'appaltatore riceve un **corrispettivo** dal committente, con le modalità previste dal contratto di appalto.

Appalto: chi gestisce i lavoratori?

Una delle principali caratteristiche dell'appalto è la piena autonomia dell'**appaltatore** nell'organizzazione del servizio, ivi compresa la gestione del personale, che viene assunto direttamente dall'aggiudicatario dell'appalto.

Ne consegue che l'appaltatore deve gestire direttamente il personale ed esercitare nei confronti dei dipendenti addetti all'appalto i poteri e le attività tipici del datore

di lavoro in un **contratto di lavoro subordinato**, ossia;

- il potere direttivo che consiste nel coordinare e dirigere le maestranze;
- il potere di controllo sull'operato dei dipendenti;
- il potere disciplinare in caso di infrazioni commesse dai lavoratori;
- la gestione amministrativa del rapporto di lavoro: pagamento della retribuzione, consegna della busta paga mensile, pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, etc..

Appalto irregolare: cos'è?

Nel nostro ordinamento, solo le agenzie interinali autorizzate dal ministero del Lavoro possono svolgere attività di **somministrazione di lavoro**, ossia, fornire alle aziende dei dipendenti sulla base di un contratto commerciale di fornitura.

Tuttavia, quando l'appaltatore non svolge realmente il ruolo di datore di lavoro nei confronti dei suoi dipendenti siamo in presenza di un'ipotesi di **appalto irregolare**, ossia, di una **somministrazione illecita di personale**. Ciò avviene, in particolare, quando l'appaltatore funge solo da intermediario tra il **committente** e i dipendenti che, formalmente, vengono assunti dall'appaltatore ma sono di fatto assoggettati al potere direttivo del committente.

Appalto irregolare: come dimostrarlo?

Nel corso del tempo, le sentenze emesse dai giudici del lavoro in materia di appalto irregolare consentono di individuare una serie di indici che possono essere considerate delle spie della natura fraudolenta del contratto.

In particolare, si può capire che un appalto è irregolare quando i dipendenti dell'appaltatore:

- ricevono ordini, direttive e istruzioni dai dipendenti del committente;
- ricevono il pagamento dello stipendio dal committente;
- utilizzano gli strumenti di lavoro del committente;
- recano sulle proprie divise i segni distintivi del committente;
- vengono richiamati e sanzionati dai lavoratori del committente.

Quelli indicati sono solo alcuni degli indici che possono evidenziare la **natura**

irregolare dell'appalto.

Appalto irregolare: quali rischi?

In caso di **appalto illecito**, i rischi per l'appaltatore e per il committente sono di due tipi:

- sul piano civilistico, i lavoratori possono chiedere al giudice del lavoro la **costituzione di un rapporto di lavoro subordinato** direttamente in capo al committente, ossia, al datore di lavoro di fatto e il pagamento delle differenze retributive tra gli stipendi ricevuti e quelli che avrebbero percepito se fossero stati assunti dal committente;
- sia l'utilizzatore che lo pseudo-appaltatore possono vedersi comminata la **sanzione amministrativa** di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di irregolare occupazione con un minimo di 5.000 euro ed un massimo di 50.000 euro.

Inoltre, se nell'ambito dell'appalto illecito si verifica anche lo **sfruttamento di minori**, la pena, ben più grave di quella appena esaminata, è l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda fino a 300 euro per ogni giorno e per ciascun lavoratore minore illecitamente impiegato.

Attenzione: occorre ricordare che il lavoratore, se vuole chiedere di essere riconosciuto come dipendente del committente, deve **[2] impugnare l'appalto illecito** con lettera stragiudiziale entro 60 giorni dalla data in cui ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e, nei successivi 180 giorni, deve presentare il ricorso presso la cancelleria del giudice del lavoro.

Note

[1] Art. 1676 cod. civ. **[2]** Art. 32, comma 4, L. n. 183/2010.