

Appalti *labour intensive* Lo sfruttamento lavorativo

Dott. Marco Bellumore

Resp. Processo Vigilanza

Ispettorato Territoriale del lavoro - Varese

Lotta al lavoro sommerso – Struttura istituzionale

PNRR (Missione 5, componente 1, Riforma 1.2)



Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso
D.M. MLPS n. 221 del 19.12.2022 (triennio 2022-2025)

D.M. MLPS n. 58 del 6.04.2023

D.M. MLPS n. 57 del 6.4.2023

COMITATO MINISTERIALE di CONTROLLO per l'ATTUAZIONE degli OBIETTIVI

D.M. n. 50 DEL 28.03.2024

TASK FORCE «LAVORO SOMMERSO» c/o l'INL

Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso – Introduzione

Finalità

Contrasto trasversale al fenomeno del lavoro sommerso in tutti i settori attraverso un cronoprogramma di attuazione che prevede **2 target quantitativi**:

- L'incremento nella misura almeno del 20% del numero di ispezioni rispetto al periodo 2019 – 2021 entro la fine del 2024
- La riduzione dell'incidenza del lavoro sommerso di almeno 2 punti percentuali nei settori economici interessati dal Piano Nazionale.

Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso – Introduzione

Azioni/iniziative

- Affinare le tecniche di raccolta e delle modalità di condivisione dei dati sul lavoro sommerso
- Introdurre misure dirette e indirette per trasformare il lavoro sommerso in lavoro regolare
- Realizzare una campagna informativa rivolta ai datori di lavoro e ai lavoratori, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali, per sensibilizzare i destinatari sul «disvalore» insito nel ricorso ad ogni forma di lavoro irregolare
- Istituire una struttura di governance che assicuri una efficace implementazione delle azioni ed il monitoraggio sull'attuazione delle misure

Il lavoro sommerso – Definizioni

Lavoro sommerso (lavoro non dichiarato)	Lavoro grigio
<ul style="list-style-type: none"> • Prestazioni lavorative svolte senza che sia nota alle autorità competenti; • Rapporti di lavoro che sebbene formalmente dichiarati, non rispettano le leggi che li regolamentano. <p>Es.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mancata dichiarazione del rapporto di lavoro ✓ Mancata dichiarazione di ore di lavoro effettuate o di straordinario; ✓ Ricorso a false forme di lavoro autonomo; ✓ L'impiego di lavoratori in condizione di clandestinità ✓ caporalato 	<p>Rapporti di lavoro che seppure formalmente regolari, presentano nel loro concreto svolgimento elementi di irregolarità.</p> <p>Es.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Abuso di contratti di lavoro part-time e di contratti di lavoro intermittente; ✓ Diversa qualificazione del rapporto di lavoro (false collaborazioni); ✓ Forme di interposizione non genuina

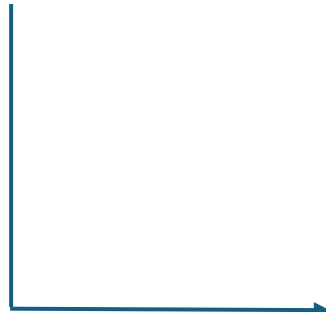
Il contesto di riferimento

Esternalizzazioni (*outsourcing*)

Motivazioni



- Economiche
- Organizzative
- operative



Schemi giuridici con cui si realizza il decentramento produttivo



- Somministrazione di lavoro (art. 30 e segg D. Lgs 81/2015)
- Appalto e subappalto di lavoro o di servizi (art. 1655 c.c.)
- Appalto di servizi di logistica (artt. 1677 e segg. C.c.)
- Contratto d'opera (art. 2222 c.c.)
- Distacco di manodopera (art. 30 D. Lgs n. 276/2003)
- Contratto di rete D. L. 5/2009, conv. L. 33/2009)
- Nolo a caldo
- Contratto di subfornitura (L. 192/1998)
- Contratto di servizi di trasporto (art. 1678 c.c.)
- Affitto/cessione di ramo d'azienda (art. 2652 c.c.)
- Dispersione di responsabilità datoriale
- Disparità di trattamenti retributivi tra i dipendenti



Principali rischi per le tutele dei lavoratori



- Imputazione dei rapporti di lavoro al committente/utilizzatore in presenza di un pseudo-appalto
- La continuità dei rapporti di lavoro a seguito della cessione di azienda o ramo
- Responsabilità solidale retributiva/contributiva



Rimedi apprestati dall'ordinamento a tutela dei lavoratori



Documento di programmazione della vigilanza 2024

- L'Agenda orienterà la propria attività ispettiva, fra l'altro, verso i fenomeni che producono un deterioramento delle condizioni occupazionali e lo sviluppo di forme di concorrenza sleale tra le imprese e fra questi in particolare: **appalto e distacco (anche transnazionale) non genuini e della somministrazione abusiva, cioè effettuata da soggetti privi della necessaria autorizzazione;**
- L'attività riguarda **tutti i settori produttivi e si concentra, in particolare, sui settori della logistica, dell'industria manifatturiera e agroalimentare;**
- Inoltre, l'Agenda continua ad attenzionare i fenomeni interpositori illeciti basati **sull'uso distorto del contratto di rete** e le complesse operazioni poste in essere dalle società che vi aderiscono, finalizzate esclusivamente alla creazione di c.d. «serbatoi di manodopera» per la somministrazione illecita di personale.



Contratto di appalto e somministrazione di manodopera

Contratto di appalto (art. 1655 c.c.)

- Organizzazione di mezzi
- Gestione a proprio rischio
- Compimento di un'opera o di un servizio



Appalto interno=endo-aziendale
Appalto esterno



Rischi elusivi

Art. 29 D. Lgs 276/2003

...il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Responsabilità solidale

Art. 1676 c.c.

Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda.

Art. 29, co. 2 e 3 ter D. Lgs 276/2003 e s.m.i.

In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento

	Art. 1676 c.c.	Art. 29 D. Lgs 276/2003
Appalti interessati	Pubblici - privati	privati
Soggetti obbligati	Committente - appaltatore	Committente – appaltatore - subappaltatore
Soggetti tutelati	Lavoratori subordinati	Lavoratori subordinati – parasubordinati – lavoratori in nero – Enti previdenziali e assicurativi
Oggetto della tutela	retribuzioni	Retribuzioni – contributi – premi (interessi)
Termine per l'azione	Limite ordinario (5 anni)	2 anni dalla cessazione dell'appalto
Limite	Debito tra committente e appaltatore	

Appalto illecito

- **Somministrazione illecita**
- **Somministrazione fraudolenta** (violazione di norme imperative di legge)

Conseguenze

- **Sanzionatorie**
- **Civilistiche (sui rapporti di lavoro)**
- **Retributive/contributive (responsabilità solidale del committente)**
- **Fiscali (art. 2 D. Lgs 74/2000 e art. 14 L. 537/1993)**
- **Art. 640, co. 2, n. 1 c.p. (TRUFFA ai danni dell'Inps)**

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro - Caporalato

L'intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento del lavoro – definito anche “caporalato” - rappresenta un'ipotesi di reato prevista dall'art. 603-bis c.p., introdotto dal D.L. 138/2011 e riformulato dalla L. 199/2016 e riguarda l'attività di chi recluta lavoratori allo scopo di destinarli al lavoro presso terzi o chi utilizza, assume o impiega manodopera in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno degli stessi.

Il reato riguarda chiunque:

- recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto precedente sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento, approfittando del loro stato di bisogno.

Sanzione prevista: reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato

Aggravanti specifiche:

- Il numero lavoratori reclutati superiore a tre,
- Uno o più soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa
- Esporre i lavoratori sfruttati in situazioni di grave pericolo

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro - Caporalato

Gli elementi costitutivi delle due **fattispecie di illecito** – l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo – sono:

- **lo sfruttamento lavorativo:**

- reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- Reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- Violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro
- Sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti

- **l'approfittamento dello stato di bisogno:**

- **approfittamento** = Strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza del lavoratore
- **stato di bisogno** = condizione psicologica in la persona si trova e per la quale non ha piena libertà di scelta

Somministrazione fraudolenta e caporalato

Somministrazione fraudolenta

Violazione di norme/tutele inderogabili di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori



Indici di sfruttamento



Approfittamento o dello stato di bisogno

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex art. 603 bis c.p

Reiterata violazione di norme in materia di:

- Retribuzione
- Orario di lavoro
- Violazioni norme di sicurezza del lavoro
- Metodi di sorveglianza

Approfittamento = strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza del lavoratore

Stato di bisogno = condizione psicologica per cui la persona si trova e per la quale non ha piena libertà di scelta.

Tutela economica e normativa negli appalti (D.L. 19/2024)

il novellato art.29 comma 2 del d.lgs n°276/2003 prevede ora l'obbligo di corrispondere al personale impiegato **nell'appalto di opere o servizi** e nel **subappalto** un **trattamento economico** e **normativo** complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona, **strettamente connessi** con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto.

Lista di conformità (white list)

Se al termine degli accertamenti ispettivi in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato rilascia apposito attestato e iscrive, previo consenso, il datore di lavoro in un elenco informatico, consultabile pubblicamente che costituisce la **lista di conformità**.

L'iscrizione nella lista comporta che i datori di lavoro non possono essere sottoposti ad ulteriori accertamenti ispettivi per 12 mesi, fatta eccezione:

- Per le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Quelle a seguito di R.I.;
- Attività di indagine disposte dall'A.G.

GRAZIE