

La somministrazione va esclusa dalla stretta sugli appalti

LAVORO

La norma riguarda opere e servizi, non la fornitura professionale di manodopera

Le agenzie già operano con l'autorizzazione del ministero

Giampiero Falasca

I primi chiarimenti forniti dall'agenzia delle Entrate in merito all'applicazione ai contratti di somministrazione di manodopera delle nuove regole sugli appalti previste dalla legge 157/2019 (che ha riscritto l'articolo 17 bis del Dlgs 241/1997) hanno sollevato molti dubbi. Le nuove regole, infatti, sono espressamente finalizzate a contrastare gli utilizzi irregolari dell'appalto "labour intensive" una fattispecie diversa - e ben distinta sul piano normativo - dalla somministrazione lecita.

Il ragionamento che viene fatto per estendere la portata delle nuove regole alla somministrazione si fonda sulla dicitura utilizzata dal legislatore per individuare i rapporti soggetti alle nuove disposizioni: la norma parla di tutti i casi in cui il committente affida a un'impresa (appaltatore) il compimento di opere o servizi tramite contratto di appalto o altri rapporti negoziati comunque denominati, qualora questi rapporti abbiano alcune specifiche caratteristiche (valore complessivo annuo superiore a 200 mila euro, prevalente utilizzo di manodopera, svolgimento presso i locali del committente, utilizzi di beni messi a disposizione da questo).

Tale dicitura sembra, in effetti, essere talmente ampia da include-

re anche la somministrazione, se non fosse che la legge richiede - a monte - che il committente abbia deciso di affidare al terzo il compimento di «opere e servizi». Questo aspetto, sottovalutato dall'agenzia delle Entrate, esclude la somministrazione dal campo di applicazione della norma, in quanto tale fattispecie, per espressa previsione di legge (si veda la definizione nell'articolo 2, comma 1, lettera a, del Dlgs 276/2003) si concretizza come una «fornitura professionale di manodopera» (ipotesi distinta dal compimento di un'opera o un servizio).

Fornitura che nessun soggetto,

tranne le agenzie appositamente autorizzate dal ministero del Lavoro, può realizzare, tanto che esiste uno specifico apparato sanzionatorio per chi, nascondendosi dietro un falso contratto di appalto, si limita a "prestare personale".

Proprio contro queste situazioni - gli appalti ad alto rischio di utilizzo irregolare - si rivolgono le regole contenute del Dl fiscale: non ha, quindi, alcun senso (e viola la ratio della norma appena introdotta) applicare i nuovi vincoli a chi somministra manodopera nelle forme consentite dalla legge.

Questa lettura trova conferma

indiretta anche nella debolezza dell'argomento utilizzato dall'Agenzia per sostenere l'applicabilità del nuovo articolo 17 bis alle agenzie di somministrazione: è stato sostenuto, infatti, che tali regole si applicano in quanto per tale fattispecie, al contrario di quanto previsto per le nuove disposizioni sul reverse charge, la legge non esclude espressamente la somministrazione dal proprio campo di applicazione.

Questo argomento non ha valenza decisiva (la mancata esplicita esclusione potrebbe derivare da una semplice sciattezza del legislatore) ed è facilmente confutabile con la lettura sopra riportata: la somministrazione è già esclusa dalla portata della norma, nel momento in cui si fa riferimento al compimento di opere e servizi, e quindi non era necessario escluderla espressamente.

Sarebbe opportuno, quindi, che le Entrate rivedessero presto il loro orientamento, fornendo un chiarimento scritto ufficiale che consenta di superare il caos che si potrebbe creare, nelle prossime settimane. Anche perché le sanzioni per chi non rispetta la procedura sono molto pesanti.

Ove fosse mantenuta questa interpretazione, le agenzie per il lavoro si troverebbero di fronte all'ennesimo, ingiustificato appesantimento burocratico, che renderebbe necessaria sia la revisione dei contratti e delle procedure, sia l'utilizzo di strumenti alternativi, come la certificazione di regolarità fiscale prevista dalla stessa legge 157/2019 che consente di non applicare la procedura a quei soggetti che, in base ad alcune caratteristiche, vengono qualificate come "virtuose". Insomma, altra burocrazia per sfuggire alla burocrazia.

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



SE PER NULLITÀ DEL TERMINE

Conversione senza tutele crescenti

Un contratto a tempo determinato sottoscritto prima del 7 marzo 2015, e convertito dal giudice dopo tale data per nullità del termine, non ricade nell'applicazione delle tutele crescenti. La Cassazione ha fornito un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 1, secondo comma, del Dlgs 23/2015, prendendo le mosse dalla legge 183/2014 che ha delegato il Governo a prevedere, per le nuove assunzioni, l'istituzione di un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Occorre, hanno precisato i giudici, «operare un'interpretazione...che sia rigorosamente circoscritta alle ipotesi tassativamente stabilite, al fine di assicurare il rispetto dei limiti della delega». Ebbene, la Cassazione ha statuito che «i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo, con rapporto di lavoro giudizialmente convertito a tempo indeterminato solo successivamente a tale decreto in alcun modo possono essere considerati "nuovi assunti"». Ciò in quanto «da sentenza che accerta la nullità della clausola apposita del termine...ha natura dichiarativa e non costitutiva», con il conseguente «effetto ex tunc della conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato operata a decorrere dalla illegittima stipulazione del contratto a termine».

— **Angelo Zambelli**

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilssole24ore.com