

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 2604

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa della deputata ASCARI

Modifiche all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e altre disposizioni concernenti la repressione dell'interposizione illecita e della somministrazione irregolare di lavoro

Presentata il 23 luglio 2020

ONOREVOLI COLLEGHI! — Una legge per contrastare il « caporalato industriale » è necessaria per osteggiare comportamenti scorretti in materia di appalti, evitando il realizzarsi di condotte di « *dumping* contrattuale », così da impedire l'elusione delle norme in materia di appalti e lo sfruttamento intensivo dei lavoratori in tutti i settori produttivi e in tutte le filiere.

L'obiettivo è quello di evitare o ridurre quanto più possibile l'eventualità che si verificano situazioni di disparità di trattamento contrattuale tra lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dello stesso sito produttivo, ma che sono dipendenti di imprese diverse, a causa dell'instaurazione di rapporti di appalto e subappalto, non sempre genuini, spesso fonte di sfruttamento intensivo dei lavoratori e di evasione o elusione delle imposte.

Questi sono dunque le finalità e gli effetti della presente proposta di legge. L'obiettivo è quello di togliere l'utilità principale sottesa alle esternalizzazioni realizzate tramite gli appalti di manodopera, ossia l'effetto di *dumping* contrattuale e il vantaggio derivante dalla speculazione economica operata con essi dal committente (oggi non sufficientemente controbilanciato dagli interventi sanzionatori). Le tante verifiche ispettive svolte dagli ispettorati territoriali del lavoro, ma anche le indagini della Guardia di finanza contro la somministrazione irregolare di manodopera che spesso si nasconde dietro gli appalti di dubbia legittimità, testimoniano che è necessario intervenire sulla vigente normativa, senza costi aggiuntivi a carico dello Stato.

L'effetto immediato che produrrebbe l'applicazione delle norme proposte sarebbe

quello di rendere insensata una quota rilevante di esternalizzazioni (presumibilmente false), che diverrebbero economicamente non più convenienti, salvaguardando invece la possibilità delle esternalizzazioni corrette in quanto non riguardanti le attività principali dell'impresa, ma connesse a meccanismi di ottimizzazione di attività sussidiarie o meramente strumentali: ad esempio l'affidamento della logistica di ma-

gazzino a un'impresa professionale del settore, con autonoma gestione e organizzazione dei mezzi, e così via.

Inoltre, le modifiche normative proposte offrirebbero uno strumento correlato e contestuale all'attività ispettiva, attraverso le diffide accertative mirate al recupero dei differenziali economici e contributivi eventualmente esistenti.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Divieto di interposizione illecita di manodopera)

1. Salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi e nei limiti della disciplina prevista dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è vietata l'interposizione illecita di manodopera.

2. Ai fini della presente legge, è definita interposizione illecita di manodopera l'utilizzazione diretta di lavoratori dipendenti di soggetti terzi, effettuata dall'imprenditore mediante la stipulazione di contratti di appalto o di subappalto o di accordi di distacco o con l'utilizzazione di qualsiasi altro tipo di contratto o di accordo commerciale.

3. Ai fini del comma 2, sussiste utilizzazione diretta dei lavoratori quando il committente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo all'organizzazione e alla direzione dell'attività dell'appaltatore o dei prestatori di lavoro dell'appaltatore stesso. Si considera in ogni caso prevalente il ruolo del committente quando l'appaltatore si limita a svolgere le attività amministrative e operative necessarie alla messa a disposizione del personale, ivi comprese l'eventuale organizzazione dell'orario di lavoro e la sostituzione di personale assente per qualunque causa. Il ruolo del committente si considera prevalente anche nel caso in cui l'appaltatore o un soggetto da lui dipendente eserciti poteri gerarchici e direttivi nei confronti degli altri lavoratori, se, per la natura della prestazione, per le sue modalità organizzative o per i rapporti intercorrenti tra il personale dipendente dal committente e il personale dipendente dall'appaltatore, non risultino un effettivo ruolo organizzativo dell'appaltatore e l'utilizzo da parte di questo di un significativo complesso di competenze imprenditoriali proprie.

4. Ai fini dell'accertamento delle condizioni di cui al comma 3, l'interposizione illecita di manodopera si presume quando manchi una significativa autonoma struttura di impresa dell'appaltatore rispetto al personale impiegato nell'opera o nel servizio, alla ridotta dimensione o capitalizzazione dell'impresa, all'eventuale rapporto di monocommittenza intercorrente con il committente, all'esistenza di rapporti di dipendenza economica, finanziaria o di controllo con il committente, all'assenza di caratteristiche di significativa specializzazione dell'opera o del servizio resi rispetto alle attività rientranti nel ciclo produttivo del committente.

5. Ai fini dell'accertamento delle condizioni di cui al comma 3, l'interposizione illecita di manodopera si presume quando il costo medio del lavoro applicato dall'impresa appaltatrice, quale risulta dal bilancio economico, sia inferiore al costo determinato in base al contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o al costo medio del lavoro determinato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le attività svolte dall'impresa appaltatrice, ovvero quando l'indebitamento dell'impresa appaltatrice sia superiore al 60 per cento dei ricavi totali e il valore del patrimonio della medesima non sia superiore al 20 per cento dell'indebitamento medesimo.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nell'ipotesi in cui l'affidamento a terzi di un'opera o di un servizio, anche in assenza di utilizzazione diretta dei lavoratori ai sensi dei commi precedenti, avvenga in violazione della disciplina del contratto collettivo di lavoro applicabile all'impresa che dispone l'affidamento a terzi.

7. In caso di violazione delle norme di cui al presente articolo, si applica l'articolo 38, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 2.

(Trattamento dei dipendenti nei casi di appalto in situazione di dipendenza economica)

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 1, ogniqualvolta un'impresa affidi ad

altra impresa l'esecuzione di una fase o porzione del proprio ciclo produttivo, mediante contratto di appalto o altro tipo di contratto, in base al quale l'appaltatore operi in condizione di dipendenza economica nei confronti del committente, risultante dal contratto di affidamento, entrambi sono obbligati solidalmente al riconoscimento, nei riguardi dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore, di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal committente.

2. I regolamenti adottati delle imprese cooperative per la disciplina dei rapporti con i soci lavoratori non possono derogare alle disposizioni del comma 1 per quanto concerne i trattamenti economici e normativi di cui al medesimo comma 1.

3. In caso di appalto di opere o di servizi di cui all'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i lavoratori dipendenti dall'appaltatore o dal subappaltatore impiegati presso il committente hanno diritto a un trattamento economico e normativo nonché a versamenti assicurativi e previdenziali non inferiori rispetto a quelli di cui beneficiano i dipendenti del committente.

4. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative possono definire le parti del ciclo produttivo che possono essere oggetto di appalto e i contratti collettivi nazionali di lavoro da applicare in tale caso alle imprese appaltatrici.

Art. 3.

(Tutela dell'occupazione in caso di successione nell'appalto)

1. In caso di subentro di un nuovo appaltatore nell'esecuzione di un'opera o di un servizio, salvo che un contratto collettivo applicabile sia all'impresa appaltatrice cessante sia a quella subentrante preveda una diversa specifica procedura di consultazione sindacale, il committente, anche

ove si tratti di una pubblica amministrazione, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti a darne comunicazione per iscritto, almeno quarantacinque giorni prima della scadenza del precedente appalto, alle rappresentanze sindacali unitarie ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite presso le imprese appaltatrici uscente e subentrante nonché alle associazioni sindacali dei lavoratori che hanno stipulato il contratto o i contratti collettivi applicati nelle imprese appaltatrici uscente e subentrante. La comunicazione è inviata al competente organo territoriale delle citate associazioni ovvero all'organo nazionale quando l'appalto riguarda opere o servizi eseguiti in più di una regione.

2. La comunicazione prevista dal comma 1 deve indicare:

a) la data dalla quale decorre la successione nell'appalto;

b) le eventuali modifiche del capitolato di appalto riguardanti gli assetti produttivi e organizzativi dell'opera o del servizio;

c) gli organici, distinti per professionalità e livelli di inquadramento, del personale occupato dall'impresa uscente, compreso quello impiegato con contratti di lavoro temporanei, diretti o in regime di somministrazione, e con contratti di collaborazione autonoma, anche a progetto, e del personale che sarà occupato dall'impresa subentrante;

d) i trattamenti economici e normativi che saranno applicati dall'impresa subentrante;

e) le misure per la tutela dell'occupazione del personale già occupato nell'esecuzione dell'appalto, programmate dall'impresa uscente e dall'impresa subentrante, compreso il piano di assunzioni di tale personale da parte di quest'ultima.

3. Il committente, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della richiesta scritta delle rappresentanze o associazioni sindacali di cui al comma 1,

un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La procedura si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

4. Il mancato rispetto degli obblighi previsti dai commi 1, 2 e 3 del presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e comporta, nel caso di responsabilità del committente per tale condotta, il diritto dei lavoratori già impiegati nell'appalto di agire direttamente nei suoi confronti per il pagamento delle retribuzioni non percepite e il risarcimento del danno per il periodo successivo alla cessazione dell'appalto.

5. L'appaltatore subentrante ha l'obbligo di assumere i dipendenti già occupati nell'appalto, ove ciò sia previsto dai contratti collettivi applicabili a entrambe le imprese o dal capitolato di appalto e nei limiti in essi stabiliti. In caso di inadempimento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori già occupati nell'appalto da parte dell'impresa appaltatrice subentrante, da qualunque fonte previsto, il lavoratore interessato ha diritto di agire per la costituzione del rapporto di lavoro nei confronti della stessa impresa e per il risarcimento del danno subito a causa di tale inadempimento.

6. In qualunque caso di successione dell'impresa in un appalto di opere o servizi, anche se sia qualificabile come trasferimento d'azienda, è sempre fatto salvo, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 2112 del codice civile, il diritto del lavoratore a opporsi alla successione dell'impresa subentrante nella titolarità del rapporto di lavoro e di proseguire il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa cessante.

7. Le disposizioni del presente articolo si applicano, in quanto compatibili, anche alla prosecuzione di un'attività imprenditoriale da parte di una nuova impresa quando l'impresa appaltatrice sia assoggettata a sequestro o confisca per atto dell'autorità giudiziaria.

8. Quando l'impresa subentrante nella successione nell'appalto ai sensi dei commi 5, 6 e 7 sia una società cooperativa, i lavoratori il cui rapporto di lavoro si tra-

sferisca ad essa non sono obbligati a diventare soci, anche qualora ciò sia previsto da disposizioni statutarie o regolamentari.

Art. 4.

(Somministrazione irregolare di prestatori di lavoro e sanzioni)

1. Il comma 2 dell'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dai seguenti:

«2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *a*), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *b*), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda nelle seguenti misure:

a) da euro 50 a euro 300 per ciascun lavoratore utilizzato e per ogni giorno di impiego fino al trentesimo giorno;

b) da euro 100 a euro 600 per ciascun lavoratore utilizzato e per ogni giorno di impiego dal trentunesimo fino al sessantesimo giorno;

c) da euro 200 a euro 1200 per ciascun lavoratore utilizzato e per ogni giorno di impiego oltre il sessantesimo giorno.

2-bis. Le disposizioni dell'articolo 1 del decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, non si applicano alle pene previste dal comma 2 del presente articolo.

2-ter. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda determinata ai sensi del comma 2 è aumentata fino al sestuplo ».

2. All'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«*2-bis.* In aggiunta a quanto previsto dal comma 2, sussiste somministrazione

irregolare di lavoro quando, per effetto del rapporto contrattuale esistente tra l'utilizzatore e il somministratore, i lavoratori dipendenti dal somministratore e impiegati presso l'utilizzatore percepiscano trattamenti salariali, economici e retributivi ovvero beneficiano di versamenti assicurativi e previdenziali inferiori rispetto a quelli riferiti ai lavoratori direttamente dipendenti dall'utilizzatore.

2-ter. Nel caso previsto dal comma *2-bis*, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione, con il pagamento della differenza tra la retribuzione dovuta in base al contratto collettivo nazionale di lavoro da esso direttamente applicato e quella effettivamente percepita dal lavoratore, nonché il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali maturati.

2-quater. Il lavoratore può esercitare il diritto di cui al comma *2-ter*, a pena di decadenza, entro sessanta giorni decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro presso l'utilizzatore, mediante atto scritto, anche stragiudiziale, notificato o trasmesso all'utilizzatore tramite raccomandata con avviso di ricevimento; entro centottanta giorni dalla data della notificazione o della trasmissione il lavoratore deve depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale competente in funzione di giudice del lavoro »;

b) al comma 3, le parole: « di cui al comma 2 » sono sostituite dalle seguenti: « di cui ai commi 2 e *2-ter*, »;

c) al comma 4, le parole: « La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione » sono sostituite dalle seguenti: « Le disposizioni dei commi 2, *2-bis* e *2-ter* non si applicano ».

3. L'Ispettorato nazionale del lavoro e i suoi uffici territoriali, anche su segnalazione di altre amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possono ordinare la sospensione della parte dell'attività d'impresa interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale, non dipendente dall'impresa committente,

in regime di somministrazione irregolare di lavoro ai sensi dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o di interposizione illecita di manodopera ai sensi dell'articolo 1 della presente legge, in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti nel luogo di lavoro. Il provvedimento di sospensione ha efficacia fino alla regolarizzazione del rapporto di lavoro del personale impiegato irregolarmente.

Art. 5.

(Soci lavoratori di cooperative)

1. All'articolo 2, comma 1, primo periodo, della legge 3 aprile 2001, n. 142, le parole: « con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo » sono sostituite dalle seguenti: « compreso l'articolo 18, il quale si applica anche ogni volta che all'annullamento della deliberazione di esclusione del socio consegue l'annullamento del suo licenziamento ».

2. Il comma 2 dell'articolo 5 della legge 3 aprile 2001, n. 142, è abrogato.

3. All'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le lettere *d)* ed *e)* del comma 1 sono abrogate;

b) al comma 2, le parole: « Salvo quanto previsto alle lettere *d)*, *e)* ed *f)* del comma 1 » sono sostituite dalle seguenti: « Salvo quanto previsto alla lettera *f)* del comma 1 ».

4. Il decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, è abrogato.

PAGINA BIANCA



18PDL0111350