

Contratto di appalto o trasporto, quali maggiori tutele per il lavoratore dopo la conversione in legge del decreto PNRR

Modulo24 Contenzioso Lavoro | 30 maggio 2024 | di Paola Reho, Flavio Carlino

Chiarire la reale natura del contratto, a prescindere dal nomen iuris utilizzato, è determinante al fine di comprendere gli obblighi gravanti sulle parti e le tutele di cui possono giovare i lavoratori

Il nomen iuris utilizzato dalle parti al momento della stipula di un contratto non preclude che quest'ultimo possa essere posto in discussione o addirittura disconosciuto allorquando sussistono condizioni e modalità di esecuzione di un determinato servizio che si rifanno ad altra tipologia contrattuale. Nel caso in esame, una nota azienda del settore dei trasporti, avente rilevanza su tutto il territorio nazionale, ha stipulato un contratto di trasporto con numerose piccole aziende, società cooperative e possessori di parti Iva (cd. padroncini) per l'effettuazione del servizio di trasporto, consegna e ritiro di collettame presso la clientela della "grande azienda". Tuttavia, all'esito degli accertamenti eseguiti, è emerso come la tipologia contrattuale adottata dalle parti (contratto di trasporto)

non rispondesse concretamente alla reale attività svolta dalle cosiddette "ditte/aziende esecutrici". Invero, molteplici sono stati gli aspetti che hanno portato a non ritenere genuina la predetta tipologia contrattuale: a) sistematicità (quotidianità) dell'attività di presa in consegna del collettame dal magazzino, trasporto, consegna e ritiro dello stesso; b) assegnazione di determinati paesi della provincia presso i quali effettuare il servizio; c) mezzi di trasporto di esclusiva proprietà delle ditte esecutrici; d) consegna da parte della "grande azienda" ai singoli trasportatori di piani operativi che prevedono una serie di servizi di trasporto; e) valutazione periodica dei fornitori/autotrasportatori da parte dei coordinatori della "grande azienda"; f) molteplicità dei contratti di trasporto, ogni anno tacitamente rinnovati.

Anche la Suprema Corte di Cassazione (Cass. Civ. Sez. III, Sent. n. 6160 del 13.03.2009 e Ord. 6 marzo 2020, n. 6449) ha affermato che la sussistenza di un contratto di appalto, anziché di un semplice contratto di trasporto, postula la presenza di una serie di trasferimenti collegati e organizzati al raggiungimento di un risultato complessivo, al quale le parti si siano reciprocamente obbligate con un unico atto, sicché la fattispecie su descritta si caratterizzerebbe per la molteplicità e sistematicità dei trasporti, per la continuità delle prestazioni rese dietro pattuizione di un corrispettivo unitario, per l'assunzione dell'organizzazione e dei rischi da parte del trasportatore, tutti elementi rinvenuti nel caso de quo.

Alla luce di tali aspetti, la conclusione alla quale si è pervenuti non poteva che essere quella di ricollocare la suddetta attività nell'ambito di un vero e proprio "appalto di trasporto".

In tal modo, superando la iniziale volontà delle parti (contratto di trasporto), con l'applicazione dell'appalto di trasporto, la "grande azienda" è stata coinvolta - per il periodo accertato - quale "coobbligata in solido" (in quanto ditta appaltante) per gli aspetti patrimoniali e previdenziali riguardanti il personale posto alle dipendenze delle "ditte esecutrici" (in quanto ditte appaltatrici). Obblighi e responsabilità dai quali la ditta appaltante, in precedenza, veniva sollevata con il contratto di trasporto.

Anche il Ministero del Lavoro, con circolare dell'11.07.2012, n. 17, è del parere secondo il quale, qualora si riscontri "che la prestazione dedotta nel contratto di trasporto, a prescindere dal nomen iuris utilizzato, è consistita in una serie di trasporti collegati al raggiungimento di un risultato complessivo, al quale le parti si sono reciprocamente obbligate, anche oltre il tempo strettamente necessario per il trasporto, al fine di rispondere ad una serie di necessità del committente, eventualmente attraverso la predisposizione preventiva - da parte del trasportatore - di una organizzazione idonea, gli ispettori potranno ritenere applicabile la disciplina del contratto di appalto e, per l'effetto, la norma di tutela di cui all'art. 29, comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003".

Il decreto PNRR convertito in legge

Recentemente, con la Legge n. 56 del 29 aprile 2024, di conversione del D.L. n. 19 del 2 marzo 2024, in vigore dal 1° maggio, per rafforzare le azioni di contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale, il legislatore, in materia di appalto, ha previsto due importanti novità.

In primo luogo, introduce il comma 1-bis all'art. 29 del D. Lgs. n. 276/2003, con il quale si riconosce "Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta 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."

In secondo luogo, integra il comma 2 dello stesso art. 29 del D. Lgs. n. 276/2003, stabilendo che l'istituto della responsabilità solidale retributiva e contributiva trova applicazione anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco di cui all'art. 18, commi 2 e 5-bis, dello stesso D. Lgs. n. 276/2003.

Il riferimento alla illiceità della somministrazione è all'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei confronti di soggetti (non autorizzati) diversi dalle:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20 [1];

b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);

c) o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti (art. 18, comma 2).

Riguardo alle sanzioni, quelle previste per le ipotesi suddette sono le seguenti:

- L'arresto fino a un mese o ammenda di Euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro a carico del somministratore e dell'utilizzatore. Se vi è sfruttamento di minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Inoltre, la novella si applica anche nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1 (art. 18, comma 5-bis). In altri termini, secondo la nuova norma, in assenza degli elementi sostanziali e formali dell'appalto e del distacco, si configura un'ipotesi di somministrazione abusiva a carico dello pseudo appaltatore ed una conseguente utilizzazione illecita a carico dello pseudo committente.

Le sanzioni previste sono: l'arresto fino a un mese o ammenda di Euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro a carico dello pseudo committente e dello pseudo appaltatore. Se vi è sfruttamento di minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Nell'ipotesi di somministrazione fraudolenta, ossia quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il comma 5-ter dell'art. 18, D. Lgs. n. 276/2003, introdotto nella Legge Biagi con il D.L. n. 19/2024 [2], il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con: l'arresto fino a tre mesi o ammenda di Euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

In tutte le ipotesi sanzionatorie sopra elencate, la sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti (recidiva infra-triennale) e l'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a Euro 5.000, né superiore a Euro 50.000 [3].

Come si può notare, per quanto riguarda l'appalto ed il distacco è stato reintrodotta il reato penale in caso di utilizzo dell'istituto senza i requisiti previsti dalla normativa di riferimento (e non più soltanto la sanzione amministrativa).

Attraverso l'obbligo per le parti (stazioni appaltanti, appaltatori e subappaltatori) coinvolte nell'appalto, di corrispondere al personale un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicati nel settore e per la zona strettamente connessi con le attività appaltate, il legislatore, con il Decreto PNRR, ha inteso contrastare il fenomeno elusivo secondo il quale il contratto di appalto rappresentava ormai lo strumento più utilizzato per ridurre illecitamente il costo del lavoro, utilizzando contratti collettivi, spesso sottoscritti con organizzazioni sindacali e datoriali poco rappresentative, non coerenti con le attività appaltate e che prevedano retribuzioni ridotte rispetto a quelle previste dai CCNL maggiormente rappresentativi e maggiormente applicati nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione si strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

Pertanto, chiarire la reale natura del contratto, a prescindere dal nomen iuris utilizzato, è determinante al fine di comprendere gli obblighi gravanti sulle parti e le tutele di cui possono giovare i lavoratori.

Gli argomenti trattati nel presente articolo hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza dell'autrice

[1] E' appena il caso di ricordare che l'intero art. 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è stato abrogato, con decorrenza dal 25 giugno 2015, dall'articolo 55, co. 1, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

[2] L'articolo 38-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è abrogato in quanto la sanzione è stata ripristinata all'interno del D. Lgs. n. 276/2003.

[3] Così dispone l'art. 18, commi 5-quater e 5-quinquies, del D. Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 29, comma 4, lettera d), numeri 2 e 3, del decreto legge 2 marzo 2024, n. 19, rimasto invariato in sede di conversione in legge.