confetra
Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica

LE FORME POSSIBILI DI SEGMENTAZIONE DEL PROCESSO PRODUTTIVO NEI SERVIZI DI LOGISTICA E MAGAZZINAGGIO

LINEE-GUIDA E MODELLO CONTRATTUALE DEGLI APPALTI DI SERVIZI DI LOGISTICA E MAGAZZINAGGIO

Marzo 2025

Questa pubblicazione, promossa da CONFETRA, è stata elaborata dallo Studio Legale ICHINO, BRUGNATELLI E ASSOCIATI.

N.B. In questo documento, concepito essenzialmente in funzione dell'informazione giuridica sulle forme possibili del decentramento produttivo operato da imprese private di servizi di logistica e magazzinaggio, nell'ambito del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, non viene esposto il contenuto del c.d. "Codice dei contratti di appalto pubblici" (D.Lgs. n. 36/2023), riguardante soltanto gli appalti che vedono come committente un ente pubblico, ultimamente aggiornato con il D.Lgs. n. 209/2024 contenente nuove disposizioni integrative e correttive al Codice stesso. Ovviamente, quanto di seguito esposto è applicabile, qualora rilevante, anche al di fuori del perimetro regolato dal CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione.

Sommario

LINEE GUIDA APPALTI DI LOGISTICA E MAGAZZINAGGIO 1

1. LA SCELTA *MAKE OR BUY* 1

1.1. I VANTAGGI DELL'ACCENTRAMENTO PRODUTTIVO 1

1.2. I VANTAGGI DEL DECENTRAMENTO PRODUTTIVO 1

1.3. MAPPATURA DELLE FORME POSSIBILI DEL DECENTRAMENTO PRODUTTIVO 1

2. IL TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA (T.R.A.) 3

2.1. DISCIPLINA EUROPEA E NAZIONALE DEL T.R.A. 3

2.2. EFFETTI DEL T.R.A. SUI RAPPORTI DI LAVORO 3

2.3. EFFETTI DELLA VIOLAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL T.R.A. SUI RAPPORTI DI LAVORO 4

2.4. IL RISCHIO DELLA CD. "DOPPIA RETRIBUZIONE" NEL CASO DI INEFFICACIA DEL T.R.A. 4

2.5. POSSIBILITÀ DI PROSECUZIONE DELLA COLLABORAZIONE CON IL RAMO D'AZIENDA AUTONOMIZZATO, IN UNA QUALSIASI DELLE FORME DI COORDINAMENTO CONTRATTUALE 5

3. L'APPALTO E IL SUB-APPALTO 6

3.1. NOZIONE E DISTINZIONE RISPETTO A TIPI CONTRATTUALI CONFINANTI 6

3.1.1. Appalto e lavoro autonomo 6

3.1.2. Appalto e Somministrazione di manodopera 6

3.1.3. Genuinità del contratto di appalto 7

3.1.4. Non genuinità del contratto di appalto 8

3.1.5. Appalto e attività *labour intensive* 8

3.1.6. Clausola di gradimento 9

3.1.7. La disciplina dell'appalto nel CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione 10

3.2. CORRESPONSABILITÀ SOLIDALE DELLA COMMITTENTE CON L'APPALTATRICE 10

3.2.1. Nozione 10

3.2.2. Termine di rivendicazione 10

3.2.3. Divieto di esonero e controllo della Committente 11

3.2.4. Divieto della Committente di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'Appaltatrice 11

3.2.5. Responsabilità solidale e tutela codicistica 11

3.3. STANDARD RETRIBUTIVO MINIMO APPLICABILE AI DIPENDENTI DELL'APPALTATORE E DELL'EVENTUALE SUBAPPALTATORE 12

3.3.1. Trattamento retributivo dei dipendenti dell'Appaltatrice 12

3.3.2. Trattamento retributivo minimo e "giusta retribuzione" 12

3.3.3. Il ruolo del CCNL 12

3.4. DISCIPLINA SPECIALE DELL'APPALTO "INTERNO" O "ENDOAZIENDALE", IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA 13

3.4.1. Nozione di appalto “endoaziendale” 13
3.4.2. Obblighi di verifica e informazione in capo alla Committente e i rischi interferenziali 13
3.4.3. La responsabilità solidale in materia antinfortunistica 13
3.4.4. Il ruolo del Preposto dell’appaltatore 14
3.5. IL SUB-APPALTO E I SUOI EFFETTI SULLA SOLIDARIETÀ PASSIVA 14
3.6. L’ACCERTAMENTO DI UN RAPPORTO DIRETTAMENTE IN CAPO ALLA COMMITTENTE IN CASO DI APPALTO NON GENUINO 14
3.6.1. La fattispecie 14
3.6.2. Il termine di decadenza per la rivendicazione da parte dei lavoratori interessati 15
3.6.3. Le conseguenze retributive dalla cessazione della prestazione nell’appalto all’effettiva reintegra nell’organizzazione del Committente 15
3.7. LA SUCCESSIONE NEGLI APPALTI 16
3.7.1. La continuità nel cambio di appalto 16
3.7.2. Clausole sociali e di stabilità occupazionale 16
3.7.3. La discontinuità 16
3.8. LA NOZIONE DI “RESPONSABILITÀ DI FILIERA” E LE SUE POSSIBILI CONFIGURAZIONI 16
3.8.1. Esclusione dei debiti retributivi e/o contributivi 17
3.8.2. Debiti retributivi e/o contributivi “ambientali” 17
3.8.3. Salute e sicurezza 17
3.9. PROSPETTIVE DEL DIRITTO EUROPEO 17
3.9.1. Bilancio di Sostenibilità Aziendale 17
3.9.2. *Carbon Border Adjustment Mechanism* (CBAM) 17
3.9.3. *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD) 18
3.10. L’APPALTO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI PER I QUALI VIGE UNA DISCIPLINA SPECIALE DELLO SCIOPERO 18
3.11. LA DISCIPLINA COLLETTIVA DEGLI APPALTI NELLA LOGISTICA: ART. 42 CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE 19
3.12. L’INTRODUZIONE DEL REGIME DEL *REVERSE CHARGE* NEGLI APPALTI DI LOGISTICA 20
4. IL CONTRATTO DI TRASPORTO 22
4.1. NOZIONE 22
4.2. NON NECESSITÀ DELLA NATURA IMPRENDITORIALE DEL VETTORE 22
4.3. DISCIPLINE SPECIALI DEL CONTRATTO DI TRASPORTO SVOLTO IN FORMA IMPRENDITORIALE 22
4.4. LA QUESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE TRA COMMITTENTE E TRASPORTATORE 23
4.5. RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEL CASO DELL’AUTOTRASPORTO 24
4.6. LA SUB-VEZIONE 24
4.6.1. Responsabilità del Vettore verso il Committente per la Sub-vezione 24
4.6.2. Responsabilità solidale del Committente e del Vettore per il corrispettivo del Sub-vettore 25

4.6.3. La questione della responsabilità solidale tra Vettore e Sub-vettore per i crediti di lavoro e previdenziali dei dipendenti (art. 6-ter, comma 1, e 3 del D.Lgs. n. 286/2005). ... 25
4.7. STANDARD RETRIBUTIVI APPLICABILI AI RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DEL VETTORE 25
5. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO ... 26
5.1. NOZIONE ... 26
5.2. DISTINZIONE TRA SOMMINISTRAZIONE E APPALTO *LABOUR INTENSIVE* ... 26
5.3. IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TRA APL E UTILIZZATORE ... 26
5.3.1. Limiti quantitativi ... 27
5.3.2. Stabilizzazione ... 27
5.4. LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE TRA SOMMINISTRATRICE E UTILIZZATRICE PER I CREDITI DI LAVORO E CONTRIBUTIVI ... 27
5.5. LA SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE ... 27
5.5.1. Le conseguenze dell'irregolarità sul piano civilistico ... 27
5.5.2. Le conseguenze dell'irregolarità sul piano amministrativistico ... 28
5.6. LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE IN CASO DI SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE ... 28
5.6.1. Sanzioni penali ... 28
5.6.2. Soggetti irregolari e sfruttamento di minori ... 28
5.7. LA SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA ... 28
5.8. IL REATO DI SFRUTTAMENTO DI MANODOPERA (ART. 603-BIS C.P.) ... 29
5.9. LE CONTESTAZIONI FISCALI E LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE *EX* D.LGS. N. 231/2001 ... 29
6. IL "COORDINAMENTO CONTRATTUALE" E LE SUE MOLTEPLICI FORME POSSIBILI ... 30
6.1. IL CONTRATTO DI RETE ... 30
6.2. IL *FRANCHISING* ... 30
6.3. IL *FACTORING* ... 31
6.4. L'*AUDIT* ESTERNO ... 31
7. IL COMANDO O DISTACCO DEL DIPENDENTE PRESSO ALTRA AZIENDA IN ITALIA ... 32
7.1. CONDIZIONE DI LEGITTIMITÀ ... 32
7.2. ILLEGITTIMITÀ DEL DISTACCO ... 33
7.3. IL DISTACCO NELL'AMBITO DELLA RETE DI IMPRESE E NEI GRUPPI DI SOCIETÀ ... 33
8. IL DISTACCO TRANSNAZIONALE ... 34
8.1. IL DISTACCO VERSO L'ITALIA ... 34
8.2. IL DISTACCO ALL'ESTERO ... 34
8.3. DISCIPLINA PREVIDENZIALE ... 34
8.4. IL DISTACCO TRANSNAZIONALE NEL SETTORE DEI TRASPORTI SU STRADA («PACCHETTO MOBILITÀ») ... 35
9. RAPPORTI TRA COMMITTENTE E FORNITORE "TERZISTA": IL RILIEVO GIURIDICO DELLA DIPENDENZA ECONOMICA E L'ABUSO DI POSIZIONE DOMINANTE ... 36

9.1. LA NOZIONE DI "DIPENDENZA ECONOMICA" 36
9.2. LA NOZIONE DI "ABUSO DI POSIZIONE DOMINANTE" 36
9.3. L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE *EX* ART. 29 D.LGS. N. 276/2003 AL CONTRATTO DI SUB-FORNITURA 36
10. L'UTILIZZO DI STRUMENTI INFORMATICI E DI ALGORITMI DA PARTE DEL COMMITTENTE E LA ETERODIREZIONE DIGITALE 38
10.1. IL LAVORO NELLA CD. *GIG ECONOMY* 38
10.2. LE TUTELE PREVISTE DALL'ORDINAMENTO 38
10.3. LIMITI E CONDIZIONI DELL'INTERVENTO DEL COMMITTENTE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DELL'APPALTATORE DEL SERVIZIO 39
ALLEGATO: CONTRATTO D'APPALTO DI SERVIZI DI LOGISTICA E MAGAZZINAGGIO (MODELLO) 41
1. PREMESSE E ALLEGATI 42
2. OGGETTO DEL CONTRATTO 42
3. MODALITÀ DI ESECUZIONE DEI SERVIZI 43
4. PERSONALE DELL'APPALTATRICE 44
5. REFERENTI DELL'APPALTATRICE 45
6. SICUREZZA SUL LAVORO 46
7. COSTI RELATIVI ALLA SICUREZZA DEL LAVORO 50
8. DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE 50
9. MOG 52
10. CONTROLLI 54
11. GARANZIE DELL'APPALTATRICE E MANLEVA 54
12. COPERTURA ASSICURATIVA 56
13. FIDEIUSSIONE 56
14. RISARCIMENTO DANNI E COMPENSAZIONE 57
15. CORRISPETTIVO 58
16. FATTURAZIONE E PAGAMENTO 58
17. DURATA 58
18. RISERVATEZZA 59
19. DATA PROTECTION 59
20. CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA 60
21. FORZA MAGGIORE 60
22. DIVIETO DI SUBAPPALTO E DI CESSIONE DEL CONTRATTO 61
23. FORO COMPETENTE 61
24. COMUNICAZIONI 61
25. VARIE 61

LINEE GUIDA APPALTI DI LOGISTICA E MAGAZZINAGGIO

1. LA SCELTA *MAKE OR BUY*

Nell'organizzare la propria attività, l'impresa è mossa, normalmente, da obiettivi di efficienza, che possono essere perseguiti, secondo i casi, sia accentrando sia decentrando attività *core* e attività collaterali del proprio ciclo produttivo.

1.1. I VANTAGGI DELL'ACCENTRAMENTO PRODUTTIVO

L'imprenditore è normalmente indotto ad accentrare e mantenere nella propria organizzazione anche funzioni collaterali rispetto al proprio *core business* dal **risparmio di costi di transazione**: dalla possibilità, cioè, di esercitare il **potere direttivo anche sulla struttura** preposta alla funzione collaterale, senza necessità di contrattare ogni volta le modalità del coordinamento e mantenendo sotto il proprio potere organizzativo e direttivo l'intero ciclo produttivo.

1.2. I VANTAGGI DEL DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

L'imprenditore può altresì scegliere di rivolgersi al mercato, oltre che per l'acquisizione di beni intermedi, anche per l'acquisizione di servizi, ricercando l'efficienza che potrebbe perdersi quando con l'accentramento produttivo:

- si allunghi la catena gerarchica e aumenti, di conseguenza, la difficoltà del controllo sull'organizzazione e il conseguente **rischio di errori direttivi**;
- aumentino **vincoli e oneri di fonte legislativa** e **costi di transazione sindacali**;
- non si riesca a far fronte con l'organizzazione propria alle necessità di flessibilità operative e ai **picchi di produzione e mobilità dei prodotti** – materie prime, semilavorati e beni di consumo – in entrata e in uscita (ciò che tipicamente accade nel settore della logistica e magazzinaggio, in particolare in quello della logistica per la grande distribuzione e nell'*e-commerce*).

1.3. MAPPATURA DELLE FORME POSSIBILI DEL DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Il decentramento produttivo può essere attuato mediante diverse forme contrattuali delle quali il nostro sistema si è progressivamente arricchito, di cui qui indichiamo le principali:

- la cessione di ramo d'azienda (con o senza conferimento di appalto o altra commessa all'impresa cessionaria)
- l'appalto d'opera

- l'appalto di servizio
  - → capital intensive
  - → labour intensive
- il contratto di trasporto
- il c.d. "coordinamento contrattuale" e le molteplici sue forme possibili, tra le quali:
  - → il "contratto di rete"
  - → il *Franchising*
  - → il *Factoring*
  - → l'*Auditing* esterno
- l'esternalizzazione della gestione del personale: la somministrazione di lavoro
- la cessione di contratto di lavoro subordinato
- il comando o distacco di dipendenti…
  - → … all'interno di un gruppo
  - → … presso imprese non appartenenti al gruppo della distaccante
  - → il distacco transnazionale, particolarmente diffuso nel settore dei trasporti.

2. IL TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA (T.R.A.)

Il T.R.A. consiste nello scorporo dalla struttura dell'impresa di una parte di essa ben definita, funzionalmente autonoma e preesistente allo scorporo (ossia idonea da quel momento in poi a vivere autonomamente, di vita propria), che è generalmente composta non solo dai lavoratori addetti, ma anche dagli *asset* necessari alla sua attività (strumenti di lavoro, macchinari, contratti, etc.). L'operazione può avvenire in varie possibili forme (tra le quali soprattutto la **vendita** e l'**affitto**, ma anche la **scissione societaria**) a un diverso soggetto-imprenditore.

2.1. DISCIPLINA EUROPEA E NAZIONALE DEL T.R.A.

Recependo la normativa europea in materia (in ultimo, la direttiva n. 2001/23/CE, che ha consolidato le due precedenti n. 77/187/CE e n. 98/50/CE), l'art. 2112 c.c. disciplina le condizioni di legittimità del trasferimento d'azienda o di un suo ramo, nonché le conseguenze di queste operazioni sui rapporti di lavoro ceduti.

L'art. 47 L. n. 428/1990 richiede che, quando l'operazione rilevante *ex* art. 2112 c.c. riguarda datori di lavoro con più di 15 dipendenti, il trasferimento debba essere comunicato alle OO.SS. (sia dal cedente sia dal cessionario) almeno 25 giorni prima della data in cui sia perfezionato l'atto di trasferimento o dall'intesa vincolante tra le parti: con questa comunicazione, cedente e cessionario devono informare le OO.SS. della data proposta di trasferimento, dei motivi che hanno portato all'operazione, delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e, infine, delle eventuali misure di sostegno previste per gli stessi.

2.2. EFFETTI DEL T.R.A. SUI RAPPORTI DI LAVORO

I rapporti di lavoro di cui sono titolari i dipendenti dell'impresa cedente, appartenenti al ramo ceduto, proseguono senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'impresa cessionaria, la quale diventa corresponsabile in solido con la cedente per i crediti maturati in precedenza, ivi compreso il credito relativo alla parte già maturata del t.f.r. (con accordo in sede protetta, il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro).

I trattamenti economici e normativi derivanti da fonti collettive in essere presso il cedente si continuano ad applicare – fino a scadenza – anche presso il cessionario, salvo che quest'ultimo non applichi a sua volta altra contrattazione collettiva: in questo caso, si verifica un effetto di sostituzione limitatamente ai contratti collettivi del medesimo livello (le conseguenze, di norma, sono oggetto di accordi di armonizzare nell'ambito della preventiva fase di consultazione sindacale).

2.3. EFFETTI DELLA VIOLAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL T.R.A. SUI RAPPORTI DI LAVORO

L'omissione o lo scorretto esperimento della procedura di informazione preventiva ed esame congiunto con le OO.SS. integra un'ipotesi di condotta antisindacale, che le OO.SS. possono far valere attivando un procedimento giudiziale ex art. 28 St. Lav. nei confronti dell'azienda cedente e/o della cessionaria. Ove invece il T.R.A. sia viziato dalla carenza dei requisiti sostanziali di cui alla disciplina europea e nazionale (per es. nel caso in cui il ramo d'azienda trasferito sia privo di autonomia funzionale a norma dell'art. 2112 c.c. o nel caso in cui il lavoratore ceduto non sia considerato come "appartenente" al ramo trasferito), il lavoratore che sia passato alle dipendenze del Cessionario può agire dinanzi al Giudice del Lavoro per ottenere una sentenza che disponga il ripristino del proprio rapporto in capo al Cedente; al tempo stesso, il lavoratore che sia rimasto presso il Cedente e che – sostenendo di appartenere al ramo ceduto – si ritenga escluso illegittimamente dal trasferimento, può agire giudizialmente al fine di ottenere l'accertamento di un rapporto di lavoro alle dipendenze del Cessionario.

2.4. IL RISCHIO DELLA CD. "DOPPIA RETRIBUZIONE" NEL CASO DI INEFFICACIA DEL T.R.A.

Dal momento del trasferimento, il Cessionario assume nei confronti del lavoratore ceduto tutti i poteri e gli oneri tipicamente propri del datore di lavoro, ivi incluso l'obbligo retributivo.

Se il lavoratore contesta tempestivamente l'operazione di cessione, il Giudice che accerta la nullità della stessa per difetto dei presupposti di cui all'art. 2112 c.c. ricostituisce altresì il rapporto di lavoro alle dipendenze del Cedente, fin dalla data della cessione. Il lavoratore può così richiedere al Cedente di essere reimmesso nella sua organizzazione e, contestualmente, agire per il pagamento delle retribuzioni maturande, nonché delle eventuali differenze retributive tra quanto percepito presso il Cessionario e quanto avrebbe percepito presso il Cedente.

Per la giurisprudenza, infatti, in capo al Cedente sussiste nei confronti del lavoratore un'obbligazione risarcitoria per il periodo compreso tra il momento della cessione e quello della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità (e dunque dalla retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto presso il Cedente potrà dedursi quanto nel frattempo da questi guadagnato presso li Cessionario). Invece, dal momento della sentenza in poi l'obbligazione del Cedente assume natura puramente retributiva (in forza del rapporto di lavoro ricostituito dalla sentenza che ha accertato l'illegittimità dell'operazione di cessione) e non più risarcitoria: fino a che il Cedente stesso non adempirà l'ordine di reintegrazione, il lavoratore maturerà il diritto al pagamento dell'intera retribuzione, quand'anche nel medesimo periodo *(i)* non sia stato reintegrato dal Cedente e dunque non abbia svolto alcuna attività in suo favore e, al contempo, *(ii)* risulti ancora occupato – e regolarmente retribuito – dal Cessionario (Cass. n. 12442/2020).

2.5. POSSIBILITÀ DI PROSECUZIONE DELLA COLLABORAZIONE CON IL RAMO D'AZIENDA AUTONOMIZZATO, IN UNA QUALSIASI DELLE FORME DI COORDINAMENTO CONTRATTUALE

Nulla vieta che – dopo una legittima operazione ex art. 2112 c.c. – fra l'impresa cedente e la cessionaria si instauri, contestualmente al trasferimento o in seguito, un rapporto contrattuale di collaborazione, in forma di appalto d'opera o di servizi, di contratto di trasporto o in una delle altre possibili forme del *coordinamento contrattuale* (v. sopra, § 1.3).

3. L'APPALTO E IL SUB-APPALTO

3.1. NOZIONE E DISTINZIONE RISPETTO A TIPI CONTRATTUALI CONFINANTI

L'appalto è il contratto col quale una parte (*appaltatrice*) si obbliga a eseguire, con organizzazione propria dei mezzi necessari e assunzione del rischio d'impresa, un'opera o un servizio nell'interesse di un'altra parte (*committente*), dietro un corrispettivo (art. 1655 c.c.). Seppur la forma scritta non sia richiesta né *ad substantiam* né *ad probationem*, è certamente auspicabile – anche alla luce delle considerazioni che seguono e di tutti gli aspetti che le parti sono chiamate a normare – che tutto il periodo di cui all'appalto sia *coperto* da apposita e dettagliata documentazione contrattuale.

3.1.1. Appalto e lavoro autonomo

L'appalto, dunque, **si distingue dal contratto di lavoro autonomo** (art. 2222 c.c.) essenzialmente per il fatto che l'opera o servizio oggetto del contratto richiede per essere eseguito una **organizzazione di mezzi e/o persone** facente capo al prestatore, da lui diretta e gestita a proprio rischio, mentre nel lavoro autonomo oggetto del contratto è il lavoro (prevalentemente) personale del prestatore. Per esempio, nel caso in cui la prestazione consista nell'imbiancatura delle pareti di un immobile, il contratto si qualifica come appalto se è eseguito per mezzo di un insieme di persone e macchinari organizzato e diretto da un imprenditore a proprio rischio; si qualifica invece come contratto di lavoro autonomo se eseguito dal prestatore prevalentemente con il lavoro proprio e nell'economia del rapporto il peso del lavoro stesso prevale rispetto al costo degli strumenti materiali utilizzati.

3.1.2. Appalto e Somministrazione di manodopera

Analogamente, l'appalto **si distingue dalla somministrazione di manodopera** (art. 30 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015) "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" (art. 29 D.Lgs. n. 276/2003). **L'oggetto del contratto tra l'utilizzatore e l'agenzia per il lavoro è la fornitura della mera prestazione di lavoro della persona somministrata**: quest'ultima è formalmente assunta dall'agenzia somministratrice e viene inviata a operare nell'azienda e sotto la direzione dell'impresa utilizzatrice, inserendosi pienamente nella sua organizzazione aziendale per tutta la durata della «missione». Si osservi che in questo caso l'attività dell'agenzia somministratrice ha natura imprenditoriale, perché l'attività di selezione, formazione e gestione del personale, così come l'attività commerciale nei rapporti con le imprese utilizzatrici, richiede – oltre all'autorizzazione ministeriale – l'investimento di un capitale e un'organizzazione di mezzi e persone a rischio dell'agenzia stessa. Ma l'attività di natura

imprenditoriale è necessaria solo nella fase preparatoria (selezione, formazione e gestione del personale), mentre la prestazione in sé non ha natura imprenditoriale, avendo per oggetto la mera attività personale della persona avviata.

3.1.3. Genuinità del contratto di appalto

In sintesi, la **genuinità del contratto di appalto** è garantita da alcuni requisiti fondamentali riguardanti l'Appaltatrice, desunti dalla legislazione vigente e dalla relativa giurisprudenza. Schematicamente, questi sono i criteri applicabili nella materia qui in esame.

- **Organizzazione dei mezzi**. Nel caso in cui l'Appaltatrice non sia proprietaria esclusiva dei mezzi utilizzati, la genuinità dell'appalto dipende dal fatto che essi siano nella sua piena "disponibilità giuridica" (manutenzione, pulizia, gestione e relativo rischio, ecc.).
- **Rischio d'impresa**. È principalmente il rischio di natura economica, che l'Appaltatrice si assume rispetto alla possibilità che il corrispettivo per le attività ad essa affidate non copra tutti i costi di esecuzione del contratto; tale rischio è diverso dal rischio tecnico-giuridico relativo ai casi fortuiti, al netto delle modifiche consentite dal contratto per determinate circostanze mediante la revisione dei prezzi (se i costi sostenuti fossero coperti da un corrispettivo *ex post* di copertura, potrebbe emergere una non genuinità dell'appalto, trattandosi di un meccanismo di pagamento previsto dalla somministrazione di lavoro a piè di lista).
- **Esercizio dei poteri di organizzazione, direzione e controllo**. L'Appaltatrice deve esercitare autonomamente il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei propri dipendenti, non consentendo che sia la Committente a ingerirsi nella gestione e riservandosi i compiti di gestione amministrativa dei rapporti di lavoro. La Committente può però legittimamente esercitare sull'Appaltatrice un potere di "coordinamento" (che è cosa diversa dal potere direttivo) ragionevolmente necessario per raggiungere il risultato convenuto dell'appalto.
- **Qualificazione professionale e imprenditoriale**. L'Appaltatrice deve disporre di una solida struttura imprenditoriale e di una organizzazione tecnica ed economica, dimostrando il possesso della necessaria professionalità derivante dall'esercizio abituale dell'attività.
- **Applicazione del CCNL**. Il trattamento economico e normativo applicabile al personale impiegato nell'appalto – nel settore qui considerato – è quello previsto dal CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, che all'art. 42 pone vincoli e condizioni in caso di ricorso ai contratti di appalto, compreso il divieto di subappalto.
- **Gestione digitale dei servizi con dispositivi forniti dal Committente**. Si tratta di un criterio simile a quello dell'organizzazione dei mezzi, che si verifica nel caso in cui vengano concessi dal Committente in comodato

d'uso gratuito dispositivi elettronici e digitali di (*iPad*, *smartphone*, geolocalizzatori, *hardware*, *software*, ecc.). L'impatto delle nuove tecnologie e del progresso tecnologico sulla genuinità dell'appalto è un fenomeno relativamente recente, particolarmente diffuso nel settore della logistica e del magazzinaggio, ma non può influire anche sui poteri organizzativi, direttivi e di controllo dell'Appaltatrice. L'appalto di servizi basato su semplici prestazioni di manodopera resta lecito purché l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'Appaltatrice costituisca un servizio svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'Appaltatrice stessa, senza che la Committente, al di là delle esigenze di coordinamento di cui si è detto sopra, eserciti direttamente interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti. Al contrario, si verifica una interposizione illecita di manodopera nel caso in cui il potere direttivo e organizzativo sia esercitato dalla Committente.

3.1.4. Non genuinità del contratto di appalto

Nei casi di **appalto non genuino** – ossia quando l'attività dei dipendenti dell'Appaltatore non risulta in concreto organizzata e diretta da quest'ultimo, ma viene invece sottoposta a un'ingerenza del Committente che esorbita dal potere di verifica e controllo lecito *ex* art. 1662 c.c. – si verifica un fenomeno di dissociazione fra la titolarità formale del contratto di lavoro e l'effettiva utilizzazione della prestazione, tale da far venir meno i tratti essenziali dell'appalto e far rientrare il caso specifico nello schema della somministrazione di lavoro. Ciò integra un illecito, in quanto l'attività di somministrazione può essere operata solo da soggetti autorizzati (v. in proposito cap. 5): in particolare, a seconda della gravità delle ipotesi, si tratta di **interposizione fittizia di manodopera**, di **somministrazione fraudolenta** o di **sfruttamento di manodopera** (v. ancora cap. 5).

Nei casi di accertamento di un appalto non genuino, il lavoratore formalmente alle dipendenze dell'Appaltatore può chiedere l'accertamento giudiziale della costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del Committente che ne ha utilizzato la prestazione.

3.1.5. Appalto e attività *labour intensive*

Quando il **servizio** costituente la prestazione in favore di un'impresa consiste in un'**attività *labour intensive*** (nella quale le risorse umane hanno un peso preponderante rispetto al resto degli *asset* che compongono l'organizzazione dell'appaltatore, come per es. un'attività di pulizia, di guardiania, di *reception* e simili), è sovente difficile qualificare il contratto, cioè stabilire se il suo oggetto sia lo svolgimento di un'attività imprenditoriale o una mera somministrazione di manodopera. Negli appalti *labour intensive* legittimi solo l'Appaltatore esercita il proprio potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati, costituenti il principale *asset* utilizzato per la realizzazione dell'opera o del servizio.

Quando si versa in appalti ad alta intensità di manodopera è particolarmente importante curare che, non soltanto nel testo del contratto stipulato ma anche nel concreto svolgimento del rapporto, la gestione e la direzione dei lavoratori occupati dall'Appaltatore sia esclusivamente in capo a quest'ultimo. Al fine di attenuare il rischio di contestazioni da parte dei lavoratori dell'Appaltatore e degli Enti ispettivi (cfr. § 3.1.3), **la Committente deve curare con la massima attenzione**, in particolare che:

- all'Appaltatore sia affidata l'esecuzione di un servizio o di un'opera di per sé **autonoma** rispetto all'attività della Committente e che il relativo compimento sia perseguito dall'Appaltatore tramite la propria organizzazione e assumendosene il relativo rischio;
- nel contratto il **corrispettivo** dell'appalto non sia correlato esclusivamente al numero di ore o di giornate di lavoro per persona impiegata;
- emerga, ove possibile, un apporto dell'Appaltatore non limitato al mero costo del lavoro, ma comprendente anche altri beni immateriali, quali specifici *know how* nel settore, *software* o altro;
- il contratto già individui il soggetto dell'organizzazione dell'Appaltatore che sarà incaricato di gestire, organizzare e dirigere il personale occupato nel servizio (ossia che svolga il ruolo di «preposto» *ex* art. 26, comma 8-*bis*, del D.Lgs. n. 81/2008) e che sia altresì abilitato a operare da collettore nei rapporti tra l'organizzazione dell'Appaltatore e quella del Committente (al fine di non eccedere dal pur necessario **coordinamento** tra la propria attività aziendale e quella del Committente).
- siano regolati – e possibilmente garantiti – gli obblighi retributivi, previdenziali (contributivi e assicurativi) nonché fiscali in capo all'Appaltatrice, individuando il contratto collettivo da applicare ai lavoratori impiegati nell'appalto (v. § 3.3.1.) e precisi obblighi di *disclosure* della documentazione attestante l'effettivo adempimento degli stessi (nei casi di appalti di importo complessivo annuo superiore a € 200.000, v. anche art. 17-*bis* del D.Lgs. n. 1997/241);
- siano regolate e normate le ipotesi di subappalto e di cessione del contratto;
- sia rispettato il divieto di subappalto stabilito dall'art. 42, comma 2, del CCNL Logistica Trasporto merci e Spedizione e, in ogni caso, che l'Appaltatrice rispetti i requisiti di cui al nuovo comma 3 della predetta norma sotto un profilo *(i)* di idoneità tecnico-professionale, *(ii)* di capacità finanziaria-economica e di adeguati assetti organizzativi e amministrativi, *(iii)* di sicurezza sul lavoro e *(iv)* di regolarità fiscale e contributiva.

3.1.6. Clausola di gradimento

È inoltre **sconsigliabile** che nel contratto di appalto sia inserita la c.d. **clausola di gradimento** a favore del Committente circa il personale utilizzato dall'Appaltatore: secondo un orientamento che va diffondendosi nella

giurisprudenza di merito, deve ravvisarsi l'interposizione illecita di manodopera (v. *supra* § 3.1.3 e *infra*, § 5.5) quando l'Appaltatore è privo di una sostanziale autonomia organizzativa, la quale implica anche l'**autonomia nella scelta dei propri dipendenti**.

3.1.7. La disciplina dell'appalto nel CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione

L'art. 42 del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione reca una disciplina molto stringente degli appalti di logistica e di magazzino al fine di garantirne la massima trasparenza. Oltre a prevedere una serie di requisiti in capo all'impresa appaltatrice, questo articolo stabilisce il divieto di subappalto nonché l'obbligo per la stessa di applicare lo stesso CCNL.

3.2. CORRESPONSABILITÀ SOLIDALE DELLA COMMITTENTE CON L'APPALTATRICE

3.2.1. Nozione

A norma dell'art. 29 della Legge Biagi (D.Lgs. n. 276/2003, modif. dal DL n. 25/2017), la Committente risponde in solido con l'Appaltatrice (e anche con la Sub-Fornitrice, v. § 9.3) verso i dipendenti di quest'ultima e gli istituti previdenziali per i debiti relativi a retribuzioni, contributi e premi assicurativi; a norma dell'art. 9, comma 1, DL n. 76/2013, analoga forma di garanzia è prevista in relazione ai compensi e agli obblighi contributivi e assicurativi dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo (per ulteriori approfondimenti sull'applicazione della responsabilità solidale alle varie forme di lavoro autonomo v. Circ. n. 35/2013 del Ministero del Lavoro).

Come precisato anche dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta a Interpello n. 1 del 17 ottobre 2022, anche negli appalti di cui all'art. 1677-*bis* c.c. (quelli il cui oggetto sia "congiuntamente, la prestazione di due o più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni di un altro soggetto, alle attività di trasferimento di cose da un luogo a un altro") trova applicazione la responsabilità solidale di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003. Il rinvio che la norma codicistica dispone per queste tipologie di appalto alle regole previste per il "contratto di trasporto, in quanto compatibili", difatti, non può estendersi fino a escludere l'applicazione della speciale tutela prevista dalla Legge Biagi in favore della responsabilità solidale "!dimidiata" prevista dall'art. 83-*bis* del D.L. n. 112/2008 (cfr. § 4.5.).

3.2.2. Termine di rivendicazione

Per far valere la responsabilità solidale della Committente, i dipendenti dell'Appaltatrice devono rivendicare i propri diritti nei confronti della Committente **entro due anni dalla cessazione dell'appalto**; questo termine non si applica,

invece, per la rivendicazione del credito contributivo da parte dell'Istituto previdenziale. La corresponsabilità solidale non si applica per le sanzioni civili, delle quali risponde il solo responsabile dell'inadempimento.

3.2.3. Divieto di esonero e controllo della Committente

A seguito della modifica apportata all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 dal DL n. 25/2017, alla contrattazione collettiva non è più consentito disporre l'**esonero dalla corresponsabilità solidale** per la Committente che adotti determinate misure di **controllo sistematico sugli adempimenti retributivi e contributivi** della Appaltatrice. Beninteso, la corresponsabilità solidale legittima sempre la Committente a esercitare il controllo sistematico sugli adempimenti retributivi e contributivi dell'Appaltatrice, controllo che è sempre opportuno applicare con diligenza e rigore; ma l'esercizio di quel controllo non solleva la Committente dal rischio di vedersi citare in giudizio dai Dipendenti dell'Appaltatrice che lamentino violazioni dei propri diritti retributivi o contributivi.

3.2.4. Divieto della Committente di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'Appaltatrice

Il DL n. 25/2017 ha anche **soppresso la possibilità per il Committente di eccepire il beneficio della preventiva escussione** del patrimonio dell'Appaltatrice. I Dipendenti di quest'ultima possono pertanto agire direttamente contro il Committente, e addossargli immediatamente il carico di omissioni retributive o contributive, lasciando che sia il Committente stesso a rivalersi nei confronti dell'impresa che ha gestito l'appalto. Contro il rischio derivante da questa corresponsabilità solidale è opportuno che la Committente si cauteli chiedendo ad Appaltatrice la documentazione mese per mese degli adempimenti retributivi, contributivi e fiscali e, se possibile, ottenga il rilascio di eventuali garanzie.

3.2.5. Responsabilità solidale e tutela codicistica

Il regime di responsabilità solidale *ex* art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 si aggiunge alla tutela codicistica stabilita dall'art. 1676 c.c. per gli ausiliari dell'Appaltatore. Questa norma attribuisce "azione diretta" ai dipendenti dell'Appaltatore nei confronti del Committente al fine di conseguire le retribuzioni maturate nell'ambito dell'appalto (e non corrisposte dal datore di lavoro): a differenza della fattispecie di cui al § 3.2.1., questa garanzia trova il limite della "concorrenza del debito" che il Committente ha verso l'Appaltatore al tempo della proposizione della domanda. Rimangono inoltre estranei all'ambito di operatività della norma i crediti per i trattamenti previdenziali e i premi assicurativi, così come i crediti degli Ausiliari dei subappaltatori (che potrebbero esperire il rimedio *ex* art. 1767 c.c. nei confronti dell'Appaltatore principale in qualità di Sub-committente).

3.3. STANDARD RETRIBUTIVO MINIMO APPLICABILE AI DIPENDENTI DELL'APPALTATORE E DELL'EVENTUALE SUBAPPALTATORE

3.3.1. Trattamento retributivo dei dipendenti dell'Appaltatrice

"Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo **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" (art. 29, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 29, comma 2, lettera *a)*, del DL 2 marzo 2024, n. 19), ossia il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione.

3.3.2. Trattamento retributivo minimo e "giusta retribuzione"

Il problema che si pone per l'applicazione della norma qui sopra riportata nasce dal fatto che nell'ordinamento oggi vigente in Italia **non esiste una suddivisione per legge del tessuto produttivo in "categorie sindacali"** precostituite, come esisteva invece nel regime corporativo (quando vigeva il c.d. "sistema dell'inquadramento costitutivo"). Oggi, pertanto, in linea teorica ogni imprenditore sarebbe libero di iscriversi all'associazione imprenditoriale che preferisce e di applicare ai propri dipendenti il contratto collettivo di settore (o "categoria") firmato dalla stessa associazione. Fino al 2023, se quel contratto collettivo era sottoscritto dalle associazioni sindacali dei lavoratori comparativamente maggiormente rappresentative, l'imprenditore poteva fare affidamento sul fatto che lo standard retributivo minimo da esso stabilito fosse considerato corrispondente alla "giusta retribuzione" *ex* art. 36 Cost. Nell'ottobre 2023 si è verificata su questa materia una svolta nella giurisprudenza di Cassazione, per la quale il Giudice del Lavoro può e deve verificare che il livello retributivo applicato da qualsiasi impresa (anche se stabilito in corrispondenza con il minimo tabellare previsto da un CCNL stipulato dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative) sia compatibile con il principio costituzionale della "giusta retribuzione", applicando un insieme di parametri, tra i quali la "soglia di povertà assoluta" individuata dall'Istat. Può dunque accadere che anche lo standard retributivo previsto dal CCNL stipulato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative del settore sia considerato dal Giudice insufficiente in relazione all'art. 36 Cost., e questo dovrebbe essere adeguatamente considerato dai contraenti dell'appalto.

3.3.3. Il ruolo del CCNL

Può accadere, soprattutto nei casi di appalto o di subappalto di servizi, che il Giudice del Lavoro consideri accettabile, in relazione al principio della "giusta retribuzione" di cui all'art. 36 Cost., lo standard retributivo stabilito dal CCNL applicato dalla Committente, o da quello applicato dalla Sub-committente, ma non quello stabilito dal CCNL applicato dalla Appaltatrice o sub-Appaltatrice. Con

il conseguente accertamento di differenze retributive a carico di quest'ultima, delle quali sono corresponsabili in solido anche la Committente e la Sub-committente. Per questo motivo è importante che al momento del conferimento di un incarico di appalto, la Committente verifichi lo standard retributivo applicato dalla Appaltatrice; e che esso risulti essere quello del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, o comunque non inferiore a questo.

3.4. DISCIPLINA SPECIALE DELL'APPALTO "INTERNO" O "ENDOAZIENDALE", IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

3.4.1. Nozione di appalto "endoaziendale"

La normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 26 D.Lgs. n. 81/2008) impone particolari oneri in capo alla Committente nel caso in cui l'appalto si svolga *(i)* all'interno della propria azienda ovvero *(ii)* nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che la prima abbia la disponibilità giuridica – per proprietà, uso, gestione o altro titolo che le conferisca disponibilità – del luogo in cui si svolge l'appalto.

3.4.2. Gli obblighi di verifica e informazione in capo alla Committente e i rischi interferenziali

In ogni caso di appalto endoaziendale, la Committente è tenuta verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici (alla prima può infatti esserle imputata una *culpa in eligendo* in tutti i casi in cui si verifichi un evento dannoso per la scarsa qualità dell'Appaltatrice) e a informare le stesse dei rischi specifici esistenti nei luoghi di lavoro e delle misure di prevenzione ed emergenza adottate. In particolare, al fine di eliminare o almeno ridurre i rischi interferenziali determinati dalla contemporanea attività di una pluralità di organizzazioni nei medesimi spazi, la Committente è tenuta a elaborare e aggiornare il cd. **Documento unico per la valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI)**: questo documento costituisce allegato al contratto di appalto e l'Appaltatrice è tenuta a osservarlo (e a dar applicazione alle misure ivi previste, che si aggiungeranno a quelle prese autonomamente dalla medesima per ridurre i rischi specifici della propria attività). Fin dal momento della negoziazione dell'accordo, Committente e Appaltatore devono avere contezza dei rischi interferenziali connessi all'opera o al servizio commissionato: è infatti una causa di «nullità» del contratto la mancata specificazione in forma scritta dei costi sostenuti dalle parti per attuare le misure di sicurezza rese opportune a fronte dei rischi derivanti dalle interferenze delle lavorazioni (costi che, tra l'altro, non possono essere soggetti a ribasso).

3.4.3. La responsabilità solidale in materia antinfortunistica

Fermo quanto previsto dall'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, negli appalti endoaziendali la Committente risponde in solido con l'Appaltatore in caso di

infortunio del Dipendente di quest'ultimo per tutti i danni non coperti dall'INAIL, salvo il caso in cui l'infortunio non derivi da un rischio specifico relativo all'attività del datore di lavoro.

3.4.4. Il ruolo del Preposto dell'appaltatore

Al fine di realizzare la collaborazione in materia antinfortunistica richiesta dall'art. 26 D.Lgs. n. 81/2008, in ogni appalto endoaziendale l'Appaltatore è tenuto a individuare – e a comunicarne il nominativo al Committente – un proprio dipendente che agisca con funzioni di «preposto» (v. § 3.1.4.)

3.5. IL SUB-APPALTO E I SUOI EFFETTI SULLA SOLIDARIETÀ PASSIVA

Fermo restando il divieto di subappalto previsto dal CCNL Logistica, trasporto merci e Spedizione, nel caso in cui si verifichi che l'Appaltatrice subappalti l'attività conferitale dalla Committente, quest'ultima è comunque responsabile in solido con l'Appaltatrice per tutti i crediti retributivi, contributivi e assicurativi nascenti dai rapporti di lavoro facenti capo all'impresa sub-appaltatrice.

In materia antinfortunistica, nel caso di evento dannoso possono assumere, altresì, rilievo anche:

- la ***culpa in eligendo***, ovvero la negligenza nella scelta dell'impresa cui l'appalto viene (sub)affidato, in relazione alla sua idoneità tecnica a rispettare rigorosamente le misure di igiene e sicurezza del lavoro; è così auspicabile che la Committente introduca in sede contrattuale il divieto di sub-appalto che le consentano di riservarsi, in quelle eventualità, una attenta supervisione anche sui criteri di scelta dell'impresa cui l'attività viene sub-appaltata dall'Appaltatrice;
- la ***culpa in vigilando***, ovvero la negligenza nell'esercizio del doveroso controllo, che può manifestarsi per esempio nel consentire l'inizio dell'attività lavorativa appaltata in situazioni di fatto pericolose, o nelle quali facciano difetto una o più misure di igiene o di prevenzione antinfortunistica.

3.6. L'ACCERTAMENTO DI UN RAPPORTO DIRETTAMENTE IN CAPO ALLA COMMITTENTE IN CASO DI APPALTO NON GENUINO

3.6.1. La fattispecie

I Dipendenti dell'Appaltatore che ritengano la propria prestazione impiegata nell'ambito di un appalto non genuino – ossia, sostanzialmente, che lamentino un assoggettamento effettivo al potere direttivo della Committente nella loro attività formalmente svolta alle dipendenze dell'Appaltatore – possono agire in giudizio al fine di veder accertata la costituzione di un rapporto di lavoro direttamente alle dipendenze della Committente.

3.6.2. Il termine di decadenza per la rivendicazione da parte dei lavoratori interessati

Il soggetto che rivendichi l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare formale del contratto deve, a norma dell'art. 32, comma 4, lett. d), della L. n. 183/2010, formulare a pena di decadenza una richiesta in via stragiudiziale entro 60 giorni dalla comunicazione di cessazione e ribadire la domanda in via giudiziale nei successivi 180 giorni (art. 29, comma 3-*bis*, D.Lgs. 276/2003).

L'operatività di questa decadenza, tuttavia, è molto limitata da un orientamento giurisprudenziale secondo il quale il *dies a quo* per l'impugnazione stragiudiziale non decorre automaticamente dal momento in cui il lavoratore smette di rendere la prestazione nell'ambito dell'appalto (per cessazione dell'intero servizio o per licenziamento individuale), bensì dalla comunicazione con la quale il Committente – inteso quale datore di lavoro sostanziale – informa il lavoratore di non volersi più avvalere della sua prestazione: una comunicazione che, in concreto, non interviene praticamente mai, posto che nella normalità dei casi il Committente non si ingerisce affatto nella prestazione dei Dipendenti dell'Appaltatore e, pertanto, può anche ignorarne i nominativi o le vicende che riguardano l'eventuale estinzione del loro rapporto di lavoro.

Un suggerimento pratico è di introdurre in via contrattuale un obbligo per l'Appaltatore di comunicare al Committente eventuali impugnazioni *ex* art. 32 L. n. 183/2010 presentate da lavoratori coinvolti nell'appalto: al verificarsi di tale ipotesi, il Committente potrà valutare se inviare a questi lavoratori una comunicazione con cui, ribadendo l'insussistenza di alcun rapporto diretto con gli stessi, si recepisce in via prudenziale l'atto dell'Appaltatore che ha condotto alla cessazione del rapporto di lavoro (in questo modo quella comunicazione varrà – anche nel caso di costituzione giudiziale del rapporto alle dipendenze del Committente – quale atto di recesso dal rapporto stesso).

3.6.3. Le conseguenze retributive dalla cessazione della prestazione nell'appalto all'effettiva reintegra nell'organizzazione del Committente

In seguito alla sentenza che accerta la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze della Committente, quest'ultima è obbligata a ripristinare il lavoratore all'interno della propria organizzazione e a corrispondergli – indipendentemente dall'effettiva riammissione – tutte le retribuzioni maturate a decorrere dalla costituzione in mora (è questo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, originato da Cass. S.U. 17784/2019; v. in proposito anche § 2.4).

3.7. LA SUCCESSIONE NEGLI APPALTI

3.7.1. La continuità nel cambio di appalto

Nell'ipotesi del cd. «cambio di appalto», ossia nel caso di successione dell'Appaltatore «B» nel servizio in precedenza svolto dall'Appaltatore «A» in favore dello stesso Committente, l'esigenza avvertita dell'ordinamento è principalmente quella di tutelare la continuità occupazionale dei lavoratori coinvolti, al fine di evitare che la successione nell'appalto diventi l'occasione per eludere protezioni inderogabili (soprattutto quella in materia di licenziamenti collettivi).

3.7.2. Clausole sociali e di stabilità occupazionale

A questo fine operano anzitutto le cd. «clausole sociali» o «clausole di stabilità occupazionale», ossia le clausole contrattuali collettive (v. per esempio l'art. 42, comma 7, del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione) oppure quelle contenute negli accordi con il Committente, che, richiedendo all'Appaltatore uscente una certa scansione di adempimenti informativi e sindacali al momento della cessazione dell'appalto, hanno la finalità di favorire (anche solo parzialmente) il riassorbimento della forza lavoro occupata nel servizio dall'appaltatore uscente.

3.7.3. La discontinuità

Inoltre, per espressa previsione di legge (art. 29, comma 3, D.Lgs. 276/2003, introdotto con la L. n. 122/2016), si applicano le garanzie del trasferimento *ex* art. 2112 c.c. – ossia il passaggio automatico alle dipendenze del nuovo Appaltatore e con l'estensione della solidarietà ai crediti precedenti al cambio appalto – anche in tutti i casi in cui l'imprenditore subentrante acquisisca il personale e gli altri beni organizzati del precedente appaltatore, salvo che emergano "elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa". Secondo la giurisprudenza più recente (Cass. 27707/2024), questa norma introduce una «sorta di presunzione» che sposta l'onere di provare la «discontinuità» dell'identità di impresa (e cioè la prova di una differenza circa i mezzi, i beni e i rapporti giuridici finalizzati all'esercizio dell'attività economica) a carico della parte che ha interesse a negare l'applicabilità dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. 276/2003: cioè, di norma, in capo all'Appaltatore subentrante.

3.8. LA NOZIONE DI "RESPONSABILITÀ DI FILIERA" E LE SUE POSSIBILI CONFIGURAZIONI

Al di là della responsabilità solidale gravante sulla Committente nel caso di una catena di appalti (ed eventuali sub-appalti), in una parte della giurisprudenza e della dottrina va affermandosi una più estesa responsabilità dell'impresa capo-fila di una "filiera produttiva" per il rispetto dei diritti fondamentali di tutte le

persone comunque coinvolte nelle (o in qualsiasi modo interessate dalle) attività svolte da imprese appartenenti alla filiera stessa, indipendentemente dal tipo di contratto che le lega alla Committente. Così, per esempio, si delinea una responsabilità in capo all'impresa capo-fila anche per i danni all'ambiente o alla salute delle persone derivante dall'attività di imprese "terziste" legate alla capo-fila direttamente o indirettamente anche per mezzo di contratti di fornitura di semilavorati.

3.8.1. Esclusione dei debiti retributivi e/o contributivi

Nell'ordinamento attuale la "responsabilità di filiera" di cui al § 3.6 non può riguardare, comunque, i **debiti retributivi e/o contributivi** nascenti dai contratti di lavoro che fanno o hanno fatto capo alle imprese "terziste".

3.8.2. Debiti retributivi e/o contributivi "ambientali"

Non può escludersi, invece, che la "responsabilità di filiera" venga imputata all'impresa capo-fila per **eventi dannosi sul piano ambientale** (art. 188 D.Lgs. n 152/2006, Regolamento UE 2023/956) verificatisi a causa di inadempimenti da parte delle imprese "terziste", che per la loro evidenza e gravità avrebbero dovuto essere osservati e impediti dalla capo-fila.

3.8.3. Salute e sicurezza

Inoltre, sotto il profilo **della salute e sicurezza delle persone**, il D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese introduce il rischio di responsabilità per le aziende che traggano vantaggio da reati commessi nella filiera, come il caporalato (art. 603-*bis* introdotto nel codice penale dalla L. n. 199/2016).

3.9. PROSPETTIVE DEL DIRITTO EUROPEO

3.9.1. Bilancio di Sostenibilità Aziendale

Con il D.Lgs. n 125/2024 è stata recepita in Italia la Direttiva 2022/2464/UE (*Corporate Sustainability Reporting Directive* o *CSRD*) relativa alla progressiva estensione alle aziende quotate – anche imprese piccole e medie – dell'obbligo di realizzazione del cd. Bilancio di Sostenibilità Aziendale, al fine garantire una maggiore trasparenza sulle performance degli indicatori ambientali, sociali e di governance (ESG) delle loro attività.

3.9.2. *Carbon Border Adjustment Mechanism* (CBAM)

Sempre nell'ambito del Green Deal europeo, si segnala il Regolamento (UE) n. 956/2023 sul nuovo meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (*Carbon Border Adjustment Mechanism* o *CBAM*), che introduce obblighi di

trasparenza sulle emissioni di carbonio incorporate in determinati beni importati nell'UE (come acciaio, alluminio, cemento, fertilizzanti, elettricità e idrogeno). La norma prevede che, a partire dal 2026, le imprese che importano questi prodotti dovranno comprare certificati CBAM per coprire le emissioni di CO2 generate nella produzione fuori dall'UE.

3.9.3. *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD)

La Direttiva (UE) 2024/1760 (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D* o *CSDDD*) chiederà alle imprese di maggiori dimensioni (oltre 1.000 dipendenti di media e fatturato mondiale netto superiore a € 450M) di svolgere una preventiva attività di *due diligence* per prevenire, mitigare o ridurre al minimo l'impatto sui diritti umani e sull'ambiente che potrebbero generarsi nelle attività che svolgono e nelle catene del valore a cui partecipano. Queste imprese saranno tenute a *(i)* identificare e valutare i rischi di violazioni ambientali e sociali nei processi produttivi diretti e indiretti, *(ii)* implementare misure preventive per garantire il rispetto degli standard di sostenibilità e diritti umani, *(iii)* stabilire meccanismi di reclamo per *stakeholder* e lavoratori coinvolti nella *supply chain* e, infine, *(iv)* a rendere trasparenti le informazioni, pubblicando rapporti annuali di conformità.

Gli Stati membri hanno due anni di tempo per implementare i regolamenti e le procedure amministrative per conformarsi alla CSDDD.

3.10. L'APPALTO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI PER I QUALI VIGE UNA DISCIPLINA SPECIALE DELLO SCIOPERO

La Commissione di Garanzia per lo Sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali, autorità indipendente istituita dalla legge n. 146/1990, modificata e integrata dalla Legge n. 83/2000, per garantire il rispetto dei diritti di rilievo costituzionale degli utenti, si è espressa più volte, negli ultimi anni, nel senso di una responsabilità non soltanto dell'impresa committente, ma anche della stazione appaltante di natura non imprenditoriale (per esempio: un Comune, in riferimento al servizio dei trasporti municipali, o di rimozione dei rifiuti), per il giusto contemperamento del diritto di sciopero da parte dei dipendenti delle Appaltatrici con i diritti degli utenti: v. tra le altre le delibere n. 200, 202, 256, 275 e 300 del 2020, 123 del 2021, nonché verbale n. 1270/2022.

Nel caso in cui l'attività svolta dalla Committente comprenda l'erogazione di servizi pubblici qualificati come essenziali dalle leggi citate, e vengano attivati degli appalti in funzione di questi servizi, la stessa Committente deve, secondo l'orientamento espresso dall'Autorità competente:

- inserire nel contratto con la Appaltatrice tutte le clausole idonee ad assicurare il rispetto delle garanzie previste a protezione dei diritti degli utenti;
- esercitare il necessario controllo circa l'adempimento di quanto previsto in dette clausole da parte dell'Appaltatrice;

- evitare qualsiasi comportamento che possa alimentare il conflitto sindacale, con conseguente compromissione dei diritti costituzionalmente garantiti: per esempio i ritardi nel pagamento del corrispettivo all'Appaltante o nel rinnovo del contratto d'appalto, che determinino ritardi nei pagamenti delle retribuzioni ai Dipendenti o nel rinnovo del contratto collettivo che ne regola i rapporti.

3.11. LA DISCIPLINA COLLETTIVA DEGLI APPALTI NELLA LOGISTICA: ART. 42 CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE

La questione dell'esternalizzazione tramite appalto è specificatamente trattata e regolamentata dall'art. 42 del CCNL per i dipendenti di aziende del settore Logistica, Trasporto merci e Spedizione. Questa norma, recentemente aggiornata con il rinnovo del 6 dicembre 2024, prescrive per le aziende del settore che applicano il predetto CCNL una serie di norme volte a contrastare possibili fenomeni di illegalità nell'ambito della gestione degli appalti nelle attività di logistica, facchinaggio e movimentazione merci.

Anzitutto, il **comma 2** prevede che gli appalti che riguardano attività di logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci che si svolgano all'interno dei processi produttivi possano essere affidati solo a imprese che parimenti applichino il medesimo CCNL (v. anche **comma 4**), le quali inoltre non potranno poi subappaltare tale attività a terzi (non si considera a tal fine quindi l'affidamento nell'ambito di imprese consorziate o di società facenti parti del medesimo gruppo).

Oltre alla iscrizione alla Camera di Commercio per le società di capitali e al relativo Albo nazionale per le cooperative, il nuovo **comma 3** introduce nuovi e più stringenti requisiti minimi per l'Appaltatore:

- *Idoneità tecnica e professionale. Possesso dei requisiti tecnici (disporre di attrezzature e mezzi adeguati ed idonei) e assenza di provvedimenti sospensivi o interdittivi della propria attività e condanne passate in giudicato per reati connessi all'esercizio dell'attività di impresa in capo al legale rappresentante e ai procuratori. Certificazione antimafia.*
- *Capacità economico-finanziaria- ed adeguati assetti organizzativi e amministrativi (art. 2086 c.c.). Ultimo bilancio di esercizio depositato comprensivo di nota integrativa. Modello 231/2001 o adozione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo che si rifaccia ai medesimi principi.*
- *Sicurezza del Lavoro. Documento di valutazione dei rischi (DVR) con indicazione delle figure con compiti assegnati in materia di sicurezza (RSPP, Datore di lavoro, Preposto, Rappresentante dei lavoratoci RLS). Informazioni statistiche in materia di sicurezza e di infortuni possibilmente relative all'ultimo triennio (tasso medio infortuni INAIL). Addestramento, formazione ed informazione del personale per gli aspetti di salute e sicurezza.*

- *Regolarità contributiva e fiscale. Estratto libro unico del lavoro. Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) in corso di validità. Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF) (art. 17-bis Dlgs 241/97). In assenza dei requisiti per il rilascio del DURF, modelli F24 relativi al versamento delle ritenute.*

A maggior tutela anche della Committente, inoltre, il **comma 5** individua alcuni contenuti da introdurre in sede contrattuale, quali clausole risolutive espresse *ex* art. 1456 c.c. per i casi che seguono: *(i)* l'omesso e/o l'incongruente versamento contributivo e/o assicurativo; *(ii)* l'applicazione di un contratto collettivo diverso dal CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione; *(iii)* la mancata e/o incongruente corresponsione degli Istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori (inclusa sanità integrativa e previdenza complementare); *(iv)* la violazione delle disposizioni essenziali in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro; *(v)* il mancato versamento alle società finanziarie delle trattenute di cessione del quinto del lavorare.

3.12. L'INTRODUZIONE DEL REGIME DEL *REVERSE CHARGE* NEGLI APPALTI DI LOGISTICA

Il *reverse charge* (o inversione contabile) è un meccanismo fiscale che trasferisce l'obbligo di versare l'IVA sul soggetto che riceve la prestazione, determinando così un'inversione del pagamento dell'imposta. Anziché – come di norma – addebitare l'IVA in fattura, il fornitore quindi emette una fattura senza IVA e il cliente (soggetto passivo) deve autoliquidarla, registrandola sia come imposta a debito sia come imposta a credito: il tutto avviene, come evidente, con la finalità di evitare fenomeni elusivi della disciplina fiscale.

Con la Legge di Bilancio 2025 (art. 1, comma 57 e ss., L. n. 207/2024), il Legislatore ha riformulato la lettera *a-quinquies)* dell'art. 17, comma 6, D.P.R. 633/1972, estendendo l'applicazione del *reverse charge* anche ai contratti

> *di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, rese nei confronti di imprese che svolgono attività di trasporto e movimentazione di merci e prestazione di servizi di logistica*

con esclusione delle prestazioni di servizi resi alla pubblica amministrazione o enti pubblici e alle agenzie per il lavoro. Semplificando, le condizioni si applicano agli appalti (o altre figure negoziali analoghe) che riguardino (i) attività nell'ambito del trasporto e/o della logistica, e che si svolgano (ii) all'interno dei locali della Committente (cd. appalti endoaziendali) e tramite (iii) una forte prevalenza di manodopera (cd. appalti *labour intensive*) e (iv) con l'utilizzo di beni strumentali riconducibili al medesimo Committente.

Poiché l'IVA è imposta europea, l'effettiva e completa entrata in vigore di questo meccanismo è subordinata al rilascio della relativa autorizzazione *ex* art. 395 Direttiva 2006/112/CEE da parte del Consiglio dell'Unione Europea. Nello stesso

tempo è stato comunque introdotto un regime transitorio triennale (art. 1, comma 59, della Legge di Bilancio 2025 n. 207/2024) grazie al quale prestatore e committente – nei medesimi casi di cui sopra – possono optare in via contrattuale che il pagamento dell'IVA relativo alle prestazioni rese sia effettuato dal Committente (che non potrà compensare) in nome e per conto del Prestatore, che è solidalmente responsabile dell'imposta dovuta. Sul punto – anche per quanto riguarda le modalità di comunicazione all'Agenzia dell'Entrate circa l'esercizio dell'opzione per il *reverse charge* – si attende l'approvazione dell'Agenzia di un apposito modello di comunicazione del committente.

Nei confronti del Committente è applicabile il regime sanzionatorio *ex* art. 6, comma 9-*bis*, D.Lgs. n. 471/1997, che prevede l'applicazione di una sanzione compresa tra € 250 ed € 10.000.

4. IL CONTRATTO DI TRASPORTO

4.1. NOZIONE

Con il contratto di trasporto "*il vettore si obbliga, verso corrispettivo, a trasferire persone o cose da un luogo a un altro*" (art. 1678 c.c.).

4.2. NON NECESSITÀ DELLA NATURA IMPRENDITORIALE DEL VETTORE

A differenza del contratto d'appalto (v. § 3), **il contratto di trasporto non presuppone** la titolarità in capo al Vettore di un'organizzazione aziendale gestita a proprio rischio, né **la qualificabilità del Vettore come imprenditore**: può fungere da Vettore, per esempio, anche la persona fisica che si impegni a effettuare il trasporto nell'ambito di un rapporto nella cui economia pesa più il lavoro personale del Vettore.

Quando l'attività di trasporto per conto terzi è svolta in forma imprenditoriale, cioè in modo professionale e con una organizzazione di mezzi gestita a proprio rischio, essa è soggetta alle discipline speciali (v. § seg.), che comportano l'iscrizione del trasportatore in appositi albi, soggetta a requisiti determinati.

4.3. DISCIPLINE SPECIALI DEL CONTRATTO DI TRASPORTO SVOLTO IN FORMA IMPRENDITORIALE

Il contratto di trasporto stipulato da un imprenditore è soggetto a discipline speciali a seconda che si tratti di trasporto di persone o di cose, che riguardi il trasporto terrestre, ferroviario o su strada, oppure di trasporto lacustre, fluviale o marittimo, oppure ancora aereo (per i quali vige il Codice della navigazione e una disciplina assai articolata e complessa per la sicurezza dei voli). In particolare, l'**autotrasporto imprenditoriale di cose per conto di terzi** è disciplinato dal D.Lgs. n. 286/2005, ampiamente novellato dalla legge n. 190/2014.

La definizione di "vettore" considera anche "l'impresa iscritta all'albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi associata a una cooperativa, aderente ad un consorzio o parte di una rete di imprese, nel caso in cui esegua prestazioni di trasporto ad essa affidate dal raggruppamento cui aderisce" (art. 2, comma 1, lett. b, del D.Lgs. n. 286/2005).

L'art. 6 del citato D.Lgs. n. 286/2005 prevede che lo specifico contratto di trasporto di merci su strada è stipulato, di regola, in forma scritta (pur non essendo necessaria) e, comunque, con data certa per favorire la correttezza e la trasparenza dei rapporti fra i contraenti. Gli elementi essenziali che devono essere riportati nel contratto di autotrasporto affinché lo stesso possa essere considerato come compiutamente stipulato sono:

- nome e sede del Vettore, del Committente e, se diverso, del Caricatore;
- numero di iscrizione del Vettore all'Albo dell'autotrasporto;

- tipologia e quantità della merce trasportata, nel rispetto delle indicazioni contenute nella carta di circolazione dei veicoli adibiti al trasporto;
- corrispettivo del servizio e modalità di pagamento;
- adeguamento del corrispettivo al costo del carburante, sulla base delle variazioni intervenute nel prezzo del gasolio da autotrazione rilevate dal Ministero della transizione ecologica, superiori del 2% il valore preso a riferimento nella stipula del contratto o dell'ultimo adeguamento effettuato;
- luoghi di presa in consegna della merce da parte del Vettore e di riconsegna al Destinatario;
- definizione dei tempi massimi per il carico e lo scarico della merce trasportata.

In carenza di uno o più elementi essenziali, il contratto redatto in forma scritta è equiparato a quello stipulato in forma verbale, con tutte le conseguenze ad esso connesse.

4.4. LA QUESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE TRA COMMITTENTE E TRASPORTATORE

A differenza di quanto previsto per il contratto di appalto (v. § 3.2), la disciplina generale del contratto di trasporto non impone all'impresa Committente la responsabilità solidale con il Vettore per i crediti retributivi e/o contributivi dei suoi dipendenti. La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che la responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 non trova applicazione nella fattispecie del contratto di trasporto, evidenziando la disomogeneità giuridica delle due situazioni, nonché la peculiarità del meccanismo di solidarietà, il quale va riferito alle sole ipotesi in cui si registri una divaricazione tra la titolarità dell'attività datoriale e l'utilizzo della manodopera cui è diretta la protezione legale. Tale meccanismo deve, pertanto, ritenersi applicabile

> *unicamente nel caso in cui le parti abbiano inteso stipulare un contratto di appalto di servizi di trasporto, poiché è solo in tale ultima ipotesi che si ripropone l'esigenza, insita nella previsione di cui all'art. 29, di tutela dei lavoratori per il caso di separazione tra la titolarità dell'attività datoriale e l'utilizzazione dei lavoratori destinati a quell'attività (Cass. civ. n. 19702/2023; Cass. civ. n. 21386/2023).*

I principali criteri elaborati dalla citata giurisprudenza, ai fini della configurabilità del contratto di **appalto di servizio di trasporto**, sono:

- la continuità e la sistematicità dei servizi erogati dal trasportatore;
- la pluralità delle prestazioni, consistenti in una serie di trasporti collegati al raggiungimento di un risultato complessivo;
- la determinazione e corresponsione di un corrispettivo unitario;
- l'approntamento di un'idonea organizzazione dei mezzi da parte del trasportatore.

4.5. RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEL CASO DELL'AUTOTRASPORTO

Con la L. n. 190/2014 (c.d. "legge di Stabilità 2015") il Legislatore è intervenuto nello specifico settore dell'autotrasporto, introducendo nel DL n. 112/2008 (convertito in L. n. 133/08) l'art. 83-*bis*, che istituisce un autonomo regime di responsabilità solidale del Committente solo per alcuni aspetti simile a quello previsto in materia di appalto *ex* art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, ma comunque da questo distinto.

La normativa delinea un complesso di regole il cui rispetto garantisce al Committente di sottrarsi alla responsabilità solidale per eventuali irregolarità proprie esclusivamente del Vettore. In estrema sintesi, è richiesto al Committente una preventiva verifica circa l'affidabilità (anche retributiva e previdenziale) dell'impresa a cui intende affidare il servizio; non adempiendo correttamente a tale onere, il committente risulta

> *obbligato in solido con il vettore, nonché con ciascuno degli eventuali sub-vettori, entro il limite di un anno dalla cessazione del contratto di trasporto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi agli enti competenti, dovuti limitatamente alle prestazioni ricevute nel corso della durata del contratto di trasporto" (art. 83-bis, comma 4-ter, Dl n. 112/2008).*

Tale regime di solidarietà tra Committente e Vettore non si estende alle sanzioni amministrative, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. In caso di contratto di trasporto stipulato in assenza di forma scritta, il Committente che non esegue la predetta verifica si assume anche gli oneri relativi all'inadempimento degli obblighi fiscali e alle violazioni del codice della strada.

4.6. LA SUB-VEZIONE

È un sotto-tipo contrattuale del contratto di trasporto, espressamente previsto e disciplinato dalla legge (art. 2, lett. e-*bis* e art. 6-*ter* del D.Lgs. n. 286/2005). La fattispecie si riferisce a quei casi in cui il Primo Vettore, impegnatosi verso un Mittente originario a eseguire un servizio di trasporto, lo esegue con propri mezzi soltanto in parte, avvalendosi per la parte restante dell'opera di un altro Vettore, nei confronti del quale assume a sua volta la veste di Committente. La possibilità del ricorso del Vettore alla Sub-vezione deve essere prevista nel contratto di trasporto. Tra l'originario Committente e il Sub-vettore, tuttavia, non si instaura alcun rapporto contrattuale: responsabile dell'intero servizio di trasporto resta il solo Primo Vettore; il Sub-vettore risponde contrattualmente al Vettore.

4.6.1. Responsabilità del Vettore verso il Committente per la Sub-vezione

Il Vettore è responsabile verso il Committente, oltre che per la corretta esecuzione dell'intero servizio di trasporto, anche per l'idoneità tecnica e la regolarità amministrativa dell'impresa cui è affidata la Sub-vezione (art. 83-*bis*, comma 4-*ter*, DL n. 112/2008, conv. dalla L. n. 133/2008).

4.6.2. Responsabilità solidale del Committente e del Vettore per il corrispettivo del Sub-vettore

Il Sub-vettore che abbia svolto un servizio di trasporto su incarico di altro Vettore, a sua volta obbligato ad eseguire la prestazione in forza di contratto stipulato con precedente Vettore o direttamente con il Mittente, può agire direttamente per il pagamento del corrispettivo nei confronti di tutti coloro che hanno ordinato il trasporto (azione diretta), i quali sono obbligati in solido nei limiti delle sole prestazioni ricevute e della quota di corrispettivo pattuita, fatta salva l'azione di rivalsa di ciascuno nei confronti della propria controparte contrattuale (art. 7-*ter* del D-Lgs. n. 286/2005).

4.6.3. La questione della responsabilità solidale tra Vettore e Sub-vettore per i crediti di lavoro e previdenziali dei dipendenti (art. 6-ter, comma 1, e 3 del D.Lgs. n. 286/2005).

Nel caso in cui le parti concordino di ricorrere alla Sub-vettura, il Vettore principale assume gli oneri e le responsabilità gravanti sul Committente connessi alla verifica della regolarità del Sub-vettore in materia retributiva, assicurativa e previdenziale, rispondendone direttamente, applicandosi, anche al rapporto tra Vettore e Sub-vettore, il regime di responsabilità solidale illustrato al punto 4.5. che precede (art. 6-*ter*, comma 1, del D. Lgs. n. 286/2005).

Il Sub-vettore non può a sua volta affidare ad altro Vettore lo svolgimento della prestazione di trasporto. In caso di violazione di tale divieto, il relativo contratto è nullo, fatto salvo il pagamento del compenso pattuito per le prestazioni già eseguite. Inoltre, in tale ipotesi (art. 6-*ter*, comma 3, D.Lgs. n. 286/2005):

- il Sub-vettore successivo al primo ha diritto a percepire il compenso già previsto per il primo Sub-vettore il quale, in caso di giudizio, è tenuto a esibire la propria fattura a semplice richiesta;
- in caso di inadempimento degli obblighi fiscali, retributivi, contributivi e assicurativi del Sub-vettore che esegue il trasporto, il Vettore che ha affidato lo svolgimento della prestazione assume gli oneri e le responsabilità gravanti sul Committente connessi alla verifica della regolarità, rispondendone direttamente.

4.7. STANDARD RETRIBUTIVI APPLICABILI AI RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DEL VETTORE

A oggi non constano, nel settore dei trasporti, iniziative giudiziarie analoghe a quelle che si sono registrate nei settori dei servizi di guardiania o custodia e dei c.d. "servizi fiduciari", mirate a imporre un **innalzamento dei livelli retributivi** rispetto agli standard stabiliti dai contratti collettivi, ancorché firmati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: ciò probabilmente anche in conseguenza degli standard retributivi mediamente più elevati stabiliti dai contratti collettivi del settore dei trasporti.

5. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il contratto di Somministrazione di lavoro è quello in forza del quale un'impresa specializzata nella selezione, formazione e gestione di dipendenti fornisce a un soggetto diverso la prestazione di lavoro di una persona, che resta sua dipendente ma viene assoggettata, per il periodo della missione, al potere direttivo e organizzativo del soggetto utilizzatore. La Somministrazione si caratterizza, dunque, per la scissione tra la titolarità del rapporto di lavoro (che fa capo all'agenzia somministratrice) e l'effettiva utilizzazione della persona interessata da parte dell'impresa in cui essa viene inserita (ossia l'utilizzatrice).

5.1. NOZIONE

La Somministrazione di lavoro è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 276/2003 ed è oggi disciplinata dagli articoli da 30 a 40 D.Lgs. n. 81/2015. L'attività di Somministrazione può essere lecitamente svolta solo da soggetti qualificati, detti Agenzie per il Lavoro, che hanno ottenuto l'apposita autorizzazione a operare in questo mercato da parte del Ministero del Lavoro.

5.2. DISTINZIONE TRA SOMMINISTRAZIONE E APPALTO *LABOUR INTENSIVE*

Con il contratto di Somministrazione di lavoro, un'agenzia (APL) specializzata nella selezione e gestione del personale fornisce lavoratori a un utilizzatore: durante la missione, mentre l'APL mantiene la titolarità e la gestione amministrativa del rapporto individuale, i lavoratori svolgono le mansioni sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'appalto, quand'anche *labour intensive*, la direzione e il controllo del personale dell'Appaltatore è sempre ed esclusivamente in capo all'Appaltatore stesso, che è quindi datore formale e sostanziale degli stessi (diversamente, si tratterebbe di un appalto non genuino).

5.3. IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TRA APL E UTILIZZATORE

È il contratto che regola i rapporti tra Utilizzatore e Agenzia somministratrice. Può essere a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) oppure a termine (c.d. *lavoro interinale*). Deve essere stipulato in forma scritta sotto pena di nullità.

Il contratto deve contenere gli estremi dell'autorizzazione del Somministratore, il numero di lavoratori da somministrare, eventuali rischi per la salute e la sicurezza, la durata della Somministrazione, le mansioni e l'inquadramento dei lavoratori, il luogo e l'orario di lavoro, e il trattamento economico e normativo.

La Somministrazione a termine è ammessa – nel rispetto di specifici limiti quantitativi – per ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'Utilizzatore. È vietata in alcuni casi: tra questi la sostituzione di lavoratori in sciopero o in unità produttive in cui siano stati effettuati recentemente licenziamenti collettivi o sia attivata la Cassa Integrazione.

I lavoratori somministrati hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti dell'Utilizzatore; esercitano inoltre tutti i diritti sindacali, al pari di questi ultimi.

5.3.1. Limiti quantitativi

Il **contratto a tempo indeterminato** è svincolato da limiti di tempo e giustificativi causali. Deve però essere rispettato il limite quantitativo (proporzione tra dipendenti somministrati e diretti), fissato al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto.

5.3.2. Stabilizzazione

La c.d. **stabilizzazione** consiste invece in un'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia somministratrice, con somministrazione all'Utilizzatore a tempo determinato. Sul fronte del rapporto commerciale si applicano i limiti percentuali rispetto all'organico dell'Utilizzatore stabiliti dai singoli CCNL.

5.4. LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE TRA SOMMINISTRATRICE E UTILIZZATRICE PER I CREDITI DI LAVORO E CONTRIBUTIVI

L'impresa utilizzatrice è corresponsabile in solido con l'agenzia somministratrice per tutti i crediti retributivi e contributivi inerenti al rapporto tra quest'ultima e la persona la cui prestazione lavorativa è (o è stata) oggetto del contratto (art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015).

5.5. LA SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE

Il contratto, in sé lecito, di somministrazione di lavoro da parte di una agenzia specializzata e accreditata, può essere irregolare a causa di un difetto dell'accreditamento dell'agenzia stessa, oppure perché stipulato o attuato in violazione di un divieto gravante sul soggetto utilizzatore (per esempio: utilizzo della Somministrazione per sostituire lavoratori in sciopero, oppure sospesi in cassa integrazione ovvero oltre i limiti percentuali ammessi dalla contrattazione collettiva) ovvero in assenza di forma scritta nei contratti commerciali o di lavoro o comunque al di fuori dei limiti e delle modalità previsti per legge (artt. 31, comma 1, e 2, 32 e 33 del D.Lgs. n. 81/2015).

5.5.1. Le conseguenze dell'irregolarità sul piano civilistico

Le conseguenze civilistiche della Somministrazione irregolare di lavoro, a norma dell'art. 38 del D.Lgs. n. 81/2015, includono la possibilità per il lavoratore di richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro direttamente con l'Utilizzatore, con effetto retroattivo dall'inizio della Somministrazione.

Inoltre, in assenza di forma scritta, il contratto di Somministrazione è considerato nullo, e i lavoratori sono considerati senz'altro alle dipendenze dell'Utilizzatore.

I pagamenti effettuati dal Somministratore a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale liberano l'Utilizzatore dal debito corrispondente fino alla somma effettivamente pagata.

5.5.2. Le conseguenze dell'irregolarità sul piano amministrativistico

L'articolo 40 del D.Lgs. n 81/2015 dispone una serie di sanzioni pecuniarie amministrative da euro 250 a euro 1.250 per le ipotesi di Somministrazione irregolare.

In particolare, il Somministratore è punito qualora non abbia fornito al lavoratore somministrato le informazioni contrattuali. L'Utilizzatore, di contro, è punito quando abbia posto in essere le violazioni di cui agli artt. 31 (numero lavoratori somministrati oltre soglia di legge), 32 (divieti di somministrazione), 35, comma 3, secondo periodo (godimento servizi sociali), e 36, comma 3 (comunicazione del numero dei lavoratori somministrati utilizzati).

5.6. LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE IN CASO DI SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE

5.6.1. Sanzioni penali

In materia di esercizio abusivo dell'attività di Somministrazione e dell'Utilizzazione illecita, il DL n. 19/2024 ha introdotto rilevanti modifiche all'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, riportando in vigore le sanzioni penali che erano state abrogate con il D.Lgs. n. 8/2016.

Nel caso di condanna, **è disposta**, in ogni caso, **la confisca del mezzo di trasporto** eventualmente adoperato per l'esercizio dell'attività illecita.

5.6.2. Soggetti irregolari e sfruttamento di minori

Nei confronti dell'Utilizzatore che ricorra alla somministrazione da parte di soggetti diversi da quelli autorizzati si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

5.7. LA SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

L'art. 29, comma 5, del DL n. 19/2024 ha abrogato l'art. 38-*bis* del D.Lgs. n. 81/2015, che sanzionava con l'ammenda di euro 20 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione la

somministrazione di lavoro … posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

Lo stesso decreto-legge ha però introdotto un comma 5-*ter* nell'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, che per questo illecito inasprisce le sanzioni: l'Utilizzatore e il Somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

5.8. IL REATO DI SFRUTTAMENTO DI MANODOPERA (ART. 603-BIS C.P.)

Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, comunemente noto come "caporalato", è punito dall'art. 603-*bis* introdotto nel Codice Penale dal DL n. 138/2011, convertito nella L. n. 148/2011, e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 109/2012 e dalla L. n. 199/2016, che ne ha ampliato la portata: ora integra il reato sia il reclutamento della manodopera in funzione dell'avviamento al lavoro presso terzi, sia l'assunzione per l'utilizzazione diretta della manodopera stessa, quando l'una o l'altra azione siano compiute approfittandosi dello stato di bisogno della persona ingaggiata per assoggettarla a condizioni di sfruttamento.

5.9. LE CONTESTAZIONI FISCALI E LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE *EX* D.LGS. N. 231/2001

Le iniziative giudiziarie di diverse Procure della Repubblica impongono oggi di valutare anche altri due rischi di natura penale:

a) la contestazione del reato fiscale previsto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 74/2000, quando, valutata irregolare, fraudolenta o prestata in condizioni di sfruttamento la somministrazione di lavoro, vengono ritenuti **giuridicamente inesistenti** gli accordi contrattuali sottesi alle fatture emesse dalle Appaltatrici e viene contestato alla Committente di essersene avvalsa **al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto**;

b) la contestazione della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 per l'impresa che abbia tratto vantaggio dai reati sopra descritti (responsabilità introdotta nel 2019 per i reati fiscali e nel 2003, con modifica del 2016, per lo sfruttamento di manodopera).

6. IL "COORDINAMENTO CONTRATTUALE" E LE SUE MOLTEPLICI FORME POSSIBILI

6.1. IL CONTRATTO DI RETE

Il Contratto di Rete (art. 3, comma 4-*ter*, del DL n. 5/2009) è l'accordo tramite il quale due o più imprese costituiscono un cd. «programma comune di rete» al fine di perseguire scopi competitivi e di ricerca dell'innovazione, anche tramite forme di collaborazione quali

> *lo scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa*.

Il contratto istitutivo di rete può altresì prevedere la costituzione di un «fondo comune» volto al finanziamento dello scopo della rete che di uno specifico organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei retisti, l'esecuzione del contratto di rete o di singole parti o fasi dello stesso.

Il Contratto di Rete deve essere redatto per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, e trasmesso ai competenti uffici del registro delle imprese attraverso il modello standard tipizzato con decreto ministeriale. Esso deve indicare: *(i)* i dati delle imprese retiste e della rete stessa, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune; *(ii)* gli obiettivi strategici della rete e i criteri di verifica dell'avanzamento; *(iii)* la definizione di un programma di rete (con diritti e obblighi delle retiste); *(iv)* in caso di fondo patrimoniale comune, la misura dei conferimenti iniziali e degli eventuali successivi; *(v)* la durata del contratto e le modalità di adesione/recesso dei componenti; *(vi)* i dati dell'eventuale organo comune per l'esecuzione del contratto di rete e i suoi poteri; *(vii)* le regole per l'assunzione delle decisioni da parte delle imprese retiste.

6.2. IL *FRANCHISING*

L'affiliazione commerciale o *Franchising* è

> *il contratto, comunque denominato, fra due soggetti giuridici, economicamente e giuridicamente indipendenti, in base al quale una parte* [il *franchisor*] *concede la disponibilità all'altra* [il *franchisee*]*, verso corrispettivo, di un insieme di diritti di proprietà industriale o intellettuale relativi a marchi, denominazioni commerciali, insegne, modelli di utilità, disegni, diritti d'autore,* know how*, brevetti, assistenza o consulenza tecnica e commerciale, inserendo l'affiliato in un sistema costituito da una pluralità di affiliati distribuiti sul territorio, allo scopo di commercializzare determinati beni o servizi* (art. 1, comma 1, L. n. 129/2004).

Lo scopo del rapporto per il *franchisor* è di espandere la distribuzione territoriale dei propri prodotti (riconducibili normalmente a un *brand* affermato) potendo controllarne l'immagine commerciale, mentre per il *franchisee* è quello di avviare un'attività economica e autonoma comunque favorito dall'appartenenza a un *network*.

6.3. IL *FACTORING*

Il Contratto di *Factoring* è un accordo con cui un'impresa (cedente) cede i propri crediti commerciali presenti o futuri a un intermediario finanziario specializzato (*factor*), che si assume il compito di gestirli, incassarli e, in alcuni casi, garantirne il pagamento (*factoring pro soluto* o *pro solvendo*). Il *factor* fornisce anche servizi accessori, come l'anticipazione di liquidità.

Nell'ambito del coordinamento tra imprese, il *factoring* può essere un'opzione per regolare i rapporti tra fornitori e clienti in maniera più efficiente: un'azienda che cede i propri crediti migliora la gestione del capitale circolante e può stabilire relazioni più stabili con i propri clienti, evitando tensioni finanziarie e garantendo continuità produttiva.

L'esternalizzazione a un soggetto specializzato, la società di *factoring*, della gestione finanziaria dei crediti consente alla azienda cedente, da un lato, di focalizzarsi sul *core business* e, dall'altro, di ottenere liquidità immediata, mentre il *factor* si occupa professionalmente dell'amministrazione e della riscossione dei crediti.

6.4. L'*AUDIT* ESTERNO

Un Contratto di *Audit* esterno è l'accordo stipulato tra un'azienda e un ente terzo specializzato, avente per oggetto la revisione indipendente delle attività, dei processi o dei bilanci aziendali. Il contratto definisce l'oggetto dell'*audit*, le modalità di esecuzione, i tempi, gli obblighi di riservatezza, la remunerazione e le responsabilità delle parti coinvolte.

Anche in questo caso, affidare a una società terza lo svolgimento dell'attività di verifica dei processi e del controllo di qualità permette di separare la produzione dal controllo di qualità, garantendo così una maggiore indipendenza – ma anche una migliore esperienza – nelle valutazioni, offrendo così maggiori garanzie di trasparenza e affidabilità anche nei rapporti con investitori, clienti e *stakeholder*.

7. IL COMANDO O DISTACCO DEL DIPENDENTE PRESSO ALTRA AZIENDA IN ITALIA

Il Distacco *ex* art. 30 D.Lgs. n. 276/2003 si realizza quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio legittimo interesse, pone temporaneamente un proprio dipendente (distaccato) a disposizione di un'azienda terza (distaccataria) per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

Nel corso del Distacco, il lavoratore distaccato presta la sua attività lavorativa sotto il comando e il controllo del distaccatario, il quale deve osservare nei confronti del distaccato i medesimi doveri di sicurezza previsti per i propri dipendenti; il distaccante resta comunque il titolare del rapporto di lavoro (conservando, di norma, il potere disciplinare, previa consultazione con il distaccatario), oltre che il responsabile del trattamento economico e normativo da riconoscere al dipendente (non è prevista una solidarietà negli obblighi retributivi, salvo ipotesi di illegittimità del distacco).

Sul Distacco, si segnala che l'art. 16-*ter* del DL n. 131/2024 modifica il trattamento ai fini dell'IVA per i prestiti e i distacchi di personale stipulati o rinnovati dal 1° gennaio 2025: Da questa data è abrogato il comma 35 dell'art. 8 della L. n. 67/1988, secondo cui "non sono da intendere rilevanti ai fini dell'IVA i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo". Tuttavia, la disciplina dell'art. 8, comma 35, è fatta salva per i comportamenti che sono stati adottati in precedenza.

7.1. CONDIZIONE DI LEGITTIMITÀ

Il Distacco è legittimo a condizione che:

- abbia una natura temporanea (ossia non definitiva) in quanto temporanea è la permanenza dell'interesse della distaccataria al distacco;
- intervenga per soddisfare un interesse del distaccante che sia specifico, rilevante e concreto, da accertarsi caso per caso in base alla natura dell'attività espletata; secondo la giurisprudenza, può rilevare a tal fine qualsiasi interesse imprenditoriale (anche di carattere non economico) tale da consentirne la qualificazione del distacco come atto organizzativo dell'impresa che la dispone.

Per quanto ampio, non è legittimo il distacco motivato dal mero «scopo di lucro», ovverosia dalla volontà del distaccante di percepire un corrispettivo per la fornitura del lavoratore al distaccatario: in questo caso, il distacco costituirebbe una ipotesi di somministrazione di lavoro illecita. Viceversa, è generalmente ritenuto legittimo il rimborso da parte del distaccatario del costo del lavoro sostenuto dal distaccante, purché ciò non superi quanto effettivamente sostenuto dal datore di lavoro distaccante.

Qualora il Distacco comporti un mutamento delle mansioni affidate al lavoratore, è richiesto il suo consenso, mentre il Distacco presso un'unità produttiva sita a

più di 50 km da quella di adibizione è possibile solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive.

È ammesso il Distacco anche parziale, ossia quello ove il dipendente lavora per una frazione del proprio normale in regime di distacco per la distaccataria e, il restante, normalmente per la distaccante-datrice di lavoro.

7.2. ILLEGITTIMITÀ DEL DISTACCO

Qualora il Distacco risulti carente dei suoi requisiti essenziali (temporaneità, interesse del datore distaccante, svolgimento di un'attività lavorativa determinata), il lavoratore illegittimamente distaccato può richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze della distaccataria (il relativo giudizio non richiede un litisconsorzio necessario con la distaccante).

In caso di distacco illegittimo è prevista una responsabilità solidale tra distaccante e distaccatario entro il limite di due anni dalla cessazione del distacco in relazione ai trattamenti retributivi e contributivi (art. 29 c. 2, del D.lgs. n. 276/2003). Inoltre, distaccante e distaccatario sono esposti alle sanzioni – anche penali – di cui all'art. 18, comma 5-*bis* e ss., del D.Lgs. n. 276/2003.

7.3. IL DISTACCO NELL'AMBITO DELLA RETE DI IMPRESE E NEI GRUPPI DI SOCIETÀ

Uno degli effetti più rilevanti del Contratto di Rete *ex* DL n. 5/2009 (v. § 6.1) consiste in una sorta di "certificazione preventiva" della sussistenza dell'interesse rilevante di una qualsiasi delle imprese appartenenti alla rete al possibile distacco di propri dipendenti presso le altre imprese. La norma (sempre art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003), tuttavia, non tratta dell'altro requisito essenziale del distacco, ossia la sua temporaneità: in questo senso, occorrerà verificare questo elemento considerando gli scopi del Contratto di Rete stessa e nelle misure di coordinamento impostate dalle imprese retiste.

Secondo l'interpretazione ministeriale (circ. Min. Lav. n. 1/2016), questo regime "alleggerito" si applica altresì nell'ambito di distacchi disposti tra società appartenenti al medesimo gruppo: la giurisprudenza in materia non è tuttavia univoca e, pertanto, si consiglia di limitare questo genere di operazioni alla realizzazione di strutture produttive e organizzative comuni che possano risultare coerenti con gli obiettivi di efficienza e di funzionalità del gruppo stesso.

8. IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

Nel Distacco Transnazionale un lavoratore viene inviato temporaneamente da un'impresa situata in uno Stato (lo Stato di origine) a svolgere la propria attività in un altro Stato (lo Stato di destinazione), rimanendo dipendente del datore di lavoro distaccante.

8.1. IL DISTACCO VERSO L'ITALIA

Quando un lavoratore viene distaccato in Italia da un'impresa con sede in un altro Stato UE o extra-UE, si applica il D.Lgs. n. 136/2016 (che recepisce la Direttiva UE 2014/67) e disciplina il rispetto delle condizioni di lavoro e retribuzione previste in Italia per evitare fenomeni di *dumping* sociale. I principali obblighi per l'azienda distaccante sono:

- *parità di trattamento*: il lavoratore distaccato deve ricevere almeno le stesse condizioni economiche e normative previste per i lavoratori italiani (salario minimo, orario di lavoro, ferie, sicurezza sul lavoro, ecc.);
- *comunicazione preventiva*: l'impresa distaccante deve comunicare il distacco al Ministero del Lavoro italiano tramite il modello UNI DistaccoUE;
- *nomina di un referente in Italia* per la gestione delle comunicazioni con le autorità;
- *obbligo di conservazione della documentazione* (contratto, buste paga, registro delle ore lavorate, ecc.) per eventuali controlli.

8.2. IL DISTACCO ALL'ESTERO

Quando un lavoratore viene distaccato da un'impresa italiana verso un altro Paese, le regole dipendono dalla normativa del Paese di destinazione e dalle direttive UE in materia di libera prestazione di servizi. Tuttavia, restano applicabili alcune norme di diritto interno, come:

- Conservazione del rapporto di lavoro con l'azienda italiana.
- Mantenimento della contribuzione previdenziale in Italia, se il distacco rientra nei limiti previsti dai regolamenti UE o dagli accordi bilaterali di sicurezza sociale.
- Obbligo di garantire condizioni di lavoro e retribuzione adeguate, secondo le norme del Paese ospitante.

8.3. DISCIPLINA PREVIDENZIALE

A livello previdenziale, i distacchi tra Paesi UE/SEE e Svizzera sono regolati dal Regolamento CE 883/2004, che permette ai lavoratori di continuare a versare i contributi nel Paese di origine per un periodo massimo di 24 mesi, estendibile in alcuni casi. Per i distacchi extra-UE, si applicano gli accordi bilaterali tra l'Italia e il Paese di destinazione.

8.4. IL DISTACCO TRANSNAZIONALE NEL SETTORE DEI TRASPORTI SU STRADA («PACCHETTO MOBILITÀ»)

Il D.Lgs. n. 27/2023 ha recepito la direttiva (UE)2020/1057 introducendo nel già visto D.Lgs. n. 136/2016 un nuovo Capo III-*bis*, esclusivamente recante «Disposizioni specifiche per le prestazioni transnazionali di servizi di trasporto su strada». In particolare, la normativa disciplina in via speciale le prestazioni transnazionali di servizi di trasporto effettuate da trasportatori stabiliti in uno Stato membro o in un Paese terzo che distaccano conducenti in Italia, nonché le operazioni di cabotaggio effettuate in Italia da trasportatori stabiliti in uno Stato membro (sono esclusi, invece, i trasporti puramente di transito e le operazioni bilaterali).

Tra gli adempimenti in capo alle imprese che distaccano autisti in Italia, si segnala una modifica delle modalità e del contenuto della dichiarazione preventiva di distacco, che deve ora essere sottoposta tramite il Sistema IMI (*Internal Market Information System*) della Commissione Europea e contenere tutte le informazioni di cui all'art. 12-*sexies* D.Lgs. n. 136/2016. Inoltre, il trasportatore deve assicurare che il conducente abbia a disposizione alcuni documenti nel corso del distacco, quali il contratto di lavoro, le buste paga, i registri delle ore lavorate, oltre alla comunicazione di distacco trasmessa tramite IMI.

L'art. 12-*quinquies* del D.Lgs. n. 136/2016, inoltre, estende anche alle prestazioni transnazionali nel settore dei trasporti di lavoratori distaccati in Italia il principio di cui all'art. 4, comma 1 del medesimo decreto, quello che porta durante il distacco all'applicazione in favore del distaccato – se più favorevoli – le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

9. RAPPORTI TRA COMMITTENTE E FORNITORE "TERZISTA": IL RILIEVO GIURIDICO DELLA DIPENDENZA ECONOMICA E L'ABUSO DI POSIZIONE DOMINANTE

Non solo l'appalto, ma tutta la gamma dei contratti mediante i quali può attuarsi il decentramento produttivo è ricompresa nel campo di applicazione della legge 18 giugno 1998 n. 192, più nota come "legge sulla subfornitura". In questa legge il fenomeno della segmentazione del processo produttivo è considerato in una luce molto diversa rispetto a quella dell'ordinamento giuslavoristico, di cui si è detto nei capitoli precedenti: qui **destinatario della tutela non è il dipendente del fornitore, bensì il fornitore (o sub-fornitore) stesso**. Quest'ultimo, però, è tutelato in quanto si trovi in una posizione di dipendenza economica nei confronti dell'impresa committente: su questo terreno si assiste dunque a una sorta di saldatura fra diritto del lavoro e diritto commerciale: su questo terreno la questione dell'impresa debole presenta una rilevante analogia con quella del lavoratore debole.

9.1. LA NOZIONE DI "DIPENDENZA ECONOMICA"

A norma dell'art. 9 della Legge n. 192/1998, si intende per "dipendenza economica" la situazione nella quale l'impresa committente è in grado di «determinare nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi». Il caso tipico in cui questa situazione si determina è quello nel quale l'attività dell'impresa fornitrice di semi-lavorati o servizi è interamente (o quasi) dedicata a un'unica Committente, con conseguente "**effetto *lock-in***", cioè difficoltà per la fornitrice di trovare sbocchi alternativi per i beni o servizi prodotti, stante la propria specializzazione spinta rispetto alle esigenze tecniche della produzione della Committente.

9.2. LA NOZIONE DI "ABUSO DI POSIZIONE DOMINANTE"

Secondo un orientamento ormai consolidato della giurisprudenza ordinaria, della Corte di Giustizia europea e delle Autorità antitrust, l'abuso di posizione dominante – sul terreno che qui interessa, cioè quello dei rapporti tra impresa committente e fornitori – viene ravvisato nelle situazioni in cui l'impresa in posizione dominante in un determinato mercato impone prezzi eccessivamente bassi, o condizioni contrattuali svantaggiose, sfruttando la propria posizione per ottenere vantaggi indebiti. Le condizioni contrattuali inique possono consistere in **clausole vessatorie**, come **termini di pagamento esageratamente lunghi** o **penali sproporzionate** (queste ultime suscettibili di riduzione da parte del Giudice).

9.3. L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE *EX* ART. 29 D.LGS. N. 276/2003 AL CONTRATTO DI SUB-FORNITURA

Con l'entrata in vigore della L. n. 192/1998, dottrina e giurisprudenza non hanno trovato una posizione univoca circa la qualificazione del Contratto di Sub-

fornitura, ossia se esso debba essere considerato come un “tipo” contrattuale autonomo o come un sotto-tipo del contratto di appalto. Il dibattito è stato risolto – perlomeno per quanto riguarda le tutele economiche in favore dei dipendenti del Sub-fornitore – dalla Corte Costituzionale che, con la Sent. n. 254/2017, ha fornito un’interpretazione costituzionalmente orientata dell’art. 29 D.Lgs. n. 276/2003, ritenendo il Committente responsabile solidale (anche) dei crediti lavorativi, contributivi e assicurativi dei dipendenti dei propri Sub-fornitori. Secondo la Corte, la *ratio* della responsabilità solidale del Committente è quella di evitare il rischio che i meccanismi di decentramento e di dissociazione fra titolarità e utilizzazione della prestazione vadano a danno dei lavoratori coinvolti: in questo senso, salvo diversamente ammettere una lesione del principio di uguaglianza *ex* art. 3 Cost., non possono escludersi dalla predetta garanzia i dipendenti del Sub-fornitore, “atteso che la tutela del soggetto che assicura una attività lavorativa indiretta non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento”.

Anche in caso di contratto di Sub-fornitura, pertanto, sarà opportuno prevedere tutte le forme di tutela già viste al § 3.2 per il contratto di appalto.

10. L'UTILIZZO DI STRUMENTI INFORMATICI E DI ALGORITMI DA PARTE DEL COMMITTENTE E LA ETERODIREZIONE DIGITALE

10.1. IL LAVORO NELLA CD. *GIG ECONOMY*

L'"eterodirezione digitale" è un fenomeno tipico delle nuove forme di organizzazione del lavoro mediante tecnologie informatiche e telematiche (cd. *gig economy*), in cui il lavoratore – generalmente ingaggiato come collaboratore coordinato e continuativo o come autonomo occasionale – può risultare in concreto sottoposto a un controllo e a una direzione così stringente da parte degli strumenti digitali del Committente (ossia piattaforme e algoritmi per mezzo dei quali esse funzionano) da far ritenere integrati il requisito dell'eterodirezione tipico del lavoro subordinato: per mezzo di questi strumenti il Committente può, infatti, giungere a stabilire anche nel dettaglio i tempi e le modalità di svolgimento della prestazione, fornire istruzioni, assegnare attività e, contestualmente, monitorare la condotta del collaboratore per valutarne la *performance* ovvero per determinare penalizzazioni.

In questi casi la giurisprudenza prevalente ravvisa una prevalenza effettiva degli elementi tipici del lavoro subordinato – ossia la sottoposizione, nei fatti, ai poteri datoriali direttivo, di controllo e disciplinare – incompatibile con la qualificazione del contratto in termini di lavoro autonomo.

10.2. LE TUTELE PREVISTE DALL'ORDINAMENTO

Anche sulla spinta del legislatore europeo, il nostro ordinamento ha introdotto alcuni strumenti atti a tutelare la posizione dei lavoratori della cd. *gig economy*:

- collaborazioni etero-organizzate: l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce l'applicazione del *corpus* del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano

  in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente … [anche] *mediante piattaforme anche digitali*;

- tutela del lavoro tramite piattaforme digitali (cd. *riders*): gli artt. 47-*bis* del D.Lgs. n. 81/2015 (introdotte dal DL n. 101/2019) prescrivono una serie di tutele minime per

  i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore … attraverso piattaforme anche digitali

  e prevedono livelli minimi di compenso e prestazioni assicurative, vietando atti discriminatori anche nella fase di "accesso alla piattaforma".

10.3. LIMITI E CONDIZIONI DELL'INTERVENTO DEL COMMITTENTE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DELL'APPALTATORE DEL SERVIZIO

La complessità del processo produttivo nella logistica, come nel caso della distribuzione urbana, caratterizzata da centinaia di migliaia di consegne ogni giorno, impone che il Committente ne coordini le operazioni, fornendo direttive ai fornitori, fermi restando in capo a questi ultimi il rischio di impresa e l'organizzazione di mezzi e persone, come criterio distintivo dell'appalto genuino dalla interposizione illecita.

Le disposizioni del Committente travalicano i limiti del suo potere solo se integrano un effettivo potere direttivo: la genuinità dell'appalto di servizi *labour intensive* non esclude che il Committente possa avere contatti diretti con i dipendenti dell'Appaltatore al fine di garantire la migliore funzionalità del servizio, a condizione che si tratti soltanto di interventi di coordinamento concordato con l'Appaltatore e non di esercizio di un potere direttivo a carattere penetrante e continuativo. E non esclude l'utilizzo da parte dell'Appaltatore di capitali, macchine o attrezzature fornite dal Committente, a meno che il conferimento di mezzi sia tale da rendere del tutto marginale ed accessorio l'apporto dell'Appaltatore.

In sostanza, l'utilizzo di piattaforme digitali o di dispositivi elettronici del Committente per lo svolgimento della prestazione dell'appaltatore non impatta sulla genuinità dell'appalto se esso si svolge secondo quanto indicato al precedente § 3.1.4. È evidente, tuttavia, come questa fattispecie necessiti di una disciplina specifica, nel quadro di un intervento legislativo generale di razionalizzazione, semplificazione e aggiornamento della normativa sul decentramento produttivo.

L'occasione per l'emanazione di questa nuova disciplina potrebbe essere offerta dal recepimento – entro l'ottobre 2027 – della Direttiva (UE) 2024/2831, del 23 ottobre 2024, in materia di lavoro mediante piattaforme digitali.

ALLEGATO

CONTRATTO D'APPALTO DI SERVIZI DI LOGISTICA E MAGAZZINAGGIO

(Modello)

ALLEGATO
CONTRATTO D'APPALTO DI SERVIZI DI LOGISTICA E MAGAZZINAGGIO
(MODELLO)

Tra

[ALFA], con sede legale in [**], Cod. Fisc. e P. IVA [**], in persona dell'Amministratore Delegato sig. [**]

(qui di seguito la "Committente")

E

[BETA], con sede legale in [**], Cod. Fisc. e P. IVA [**], in persona dell'Amministratore delegato [**]

(qui di seguito l'"Appaltatrice")

di seguito anche denominate congiuntamente le "Parti".

Premesso che

a) la Committente è un'azienda [**];

b) l'Appaltatrice è un'impresa dotata di specifica capacità imprenditoriale nel campo dei servizi [**];

c) la Committente intende affidare all'Appaltatrice, in completa autonomia imprenditoriale, l'esecuzione di alcuni servizi del proprio ciclo produttivo e commerciale;

d) l'Appaltatrice dispone di capitali, attrezzature e competenze per assicurare la gestione del servizio di cui sopra, ed è in possesso in dell'idoneità tecnico professionale di cui all'art. 26, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dichiarando altresì di essere in possesso delle autorizzazioni e le licenze necessarie per lo svolgimento delle attività oggetto del presente contratto e di adeguata affidabilità tecnico-economica per eseguire il servizio oggetto dell'appalto;

e) *[eventuale]* la Committente mette a disposizione dell'Appaltatrice in comodato gratuito alcuni mezzi e dispositivi, anche elettronici e digitali, per lo svolgimento dei servizi affidati, al fine del migliore coordinamento tra l'attività dell'Appaltatrice stessa e quella della Committente;

f) dunque, le Parti hanno manifestato il reciproco interesse alla stipulazione di un contratto di appalto per lo svolgimento dei servizi di cui alla lett. b) che precede (il "Contratto"), alle seguenti condizioni;

tutto ciò premesso, le Parti
convengono e stipulano quanto segue.

1. PREMESSE E ALLEGATI

1.1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente contratto, unitamente ai seguenti Allegati che nel presente articolo si intendono integralmente trascritti:

A. Servizi oggetto di Appalto (A1) e Format report Servizi (A2);

B. Planimetria Spazi;

C. Inventario strumenti Appaltatore (C1) e contratti in comodato (C2);

D. Referenti dell'Appaltatrice;

E. MOG Committente (E1) e MOG Appaltatore (E2);

F. DUVRI;

G. DVR Appaltatore;

H. Polizza Assicurativa;

I. Fideiussione;

J. Corrispettivo.

2. OGGETTO DEL CONTRATTO

2.1. La Committente affida all'Appaltatrice l'esecuzione dei servizi di [**], [**], [**], così come dettagliatamente specificati nell'Allegato A1 (i "**Servizi**").

2.2. I predetti servizi verranno svolti – salvo future eventuali modifiche – nelle aree dello stabilimento [**] della Committente evidenziate nella planimetria allegata (Allegato B) (gli "**Spazi**"). L'Appaltatrice, che ha esaminato gli Spazi, con la sottoscrizione del presente Contratto dichiara di riconoscerli idonei allo scopo che precede, assumendone a propria cura e spese il controllo. A tal fine, l'Appaltatrice esonera e manleva la Committente da qualsivoglia responsabilità dovuta a furto e/o perdita e/o deperimento e/o danneggiamento dei beni ivi depositati e/o delle strutture.

2.3. I Servizi dovranno essere normalmente svolti nei giorni [**]e nelle ore specificati nell'Allegato A1; eventuali supplementi di orario e/o di calendario verranno preventivamente concordati tra le Parti.

2.4. I servizi verranno eseguiti dall'Appaltatrice, con organizzazione e gestione a proprio rischio della manodopera e dei mezzi strumentali al servizio. L'Appaltatrice dichiara di possedere il *know-how* necessario e le capacità tecniche per svolgere in piena autonomia le attività relative ai servizi appaltati e si impegna a utilizzare i mezzi necessari e il personale qualificato e competente al fine di svolgere i servizi appaltati nel rispetto della legge e delle disposizioni di cui presente Contratto.

2.5. L'Appaltatrice gestirà in piena autonomia i servizi appaltati e assicurerà la piena conformità alle norme di sicurezza, alle specifiche tecniche e alle tempistiche indicate di volta in volta nel programma produttivo condiviso. L'Appaltatrice provvederà a formare tutti i propri dipendenti impiegati nell'appalto sia sugli aspetti di sicurezza sia sugli aspetti di conformità tecnica dei prodotti.

2.6. La Committente si riserva di verificare, ai sensi dell'art. 1662 c.c., la corrispondenza dei Servizi ai propri standard qualitativi e alle indicazioni fornite all'Appaltatrice. La Committente si obbliga in ogni caso a fornire all'Appaltatrice ogni chiarimento che si rendesse necessario per la corretta esecuzione dei Servizi.

2.7. L'Appaltatrice rendiconterà lo svolgimento dei Servizi compilando mensilmente il format «Report Servizi» *sub* Allegato A2.

3. MODALITÀ DI ESECUZIONE DEI SERVIZI

3.1. I Servizi appaltati verranno dall'Appaltatrice resi in conformità a quanto previsto nel presente Contratto comprensivo degli Allegati, oltre che secondo le indicazioni fornite di volta in volta dalla Committente. Tali indicazioni saranno fornite con il preavviso da ritenersi congruo in relazione alla loro urgenza, al loro contenuto ed alla complessità dell'adeguamento richiesto all'Appaltatrice; il contenuto delle medesime dovrà essere coerente e riconducibile alle previsioni contrattuali, ivi comprese le disposizioni di cui ai documenti allegati, e tali da non modificare in modo significativo il rapporto sinallagmatico e l'equilibrio economico complessivo della gestione rimessa all'Appaltatrice.

3.2. L'Appaltatrice assume la piena responsabilità dell'operato proprio e di quello degli Ausiliari (come definiti *infra*) impegnati nell'esecuzione dei Servizi. L'Appaltatrice si impegna a svolgere i Servizi e le relative prestazioni «a regola d'arte» e con il massimo grado di professionalità, nel rispetto della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale.

3.3. Nell'esecuzione delle attività appaltate l'Appaltatrice si impegna a eseguire i Servizi così come esattamente indicati nell'Allegato A1 e a svolgere detti Servizi utilizzando mezzi strumentali nella sua disponibilità come da Allegato C1. L'Appaltatrice potrà altresì utilizzare in comodato d'uso alcuni mezzi detenuti dalla Committente come da Allegato C2.

3.4. Sarà esclusivo onere dell'Appaltatrice sostenere i costi di utilizzo ordinario e di esercizio dei mezzi utilizzati nello svolgimento dei Servizi.

3.5. Nel caso in cui l'Appaltatrice riscontri problematiche o malfunzionamenti relativi ai beni e ai mezzi concessi in comodato ai sensi dell'Allegato C2,

dovrà darne tempestiva comunicazione scritta alla Committente, tramite apposito modulo specificando malfunzionamenti o anomalie.

3.6. L'Appaltatrice dichiara e garantisce di essere in possesso di tutti i requisiti di legge e di tutte le eventuali autorizzazioni e/o licenze, nessuna esclusa ed eccettuata, necessarie per rendere i Servizi appaltati. Ove tale dichiarazione non risultasse più veritiera, la Committente avrà la facoltà di dichiarare risolto il presente Contratto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456, cod. civ.

4. PERSONALE DELL'APPALTATRICE

4.1. L'Appaltatrice svolgerà i Servizi oggetto del presente Contratto mediante la propria organizzazione d'impresa: in particolare, i Servizi saranno svolti esclusivamente con l'impiego di personale assunto con regolare contratto di lavoro subordinato, in regola con la normativa vigente in materia di immigrazione e correttamente inquadrato in relazione alle mansioni assegnate, che sarà diretto, organizzato e gestito dallo stesso Appaltatore (compresi gli "Ausiliari"). L'Appaltatrice si assume l'impegno secondo il quale tutti e ciascuno degli Ausiliari siano in possesso della necessaria competenza, esperienza e qualifica professionale, in relazione ai Servizi che formano oggetto del presente Contratto, nonché con l'utilizzo di attrezzature di proprietà o nella disponibilità dell'Appaltatrice stessa.

4.2. L'Appaltatrice applica al proprio personale, compresi gli Ausiliari, il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, oltreché tutte le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori nonché alla contrattazione di secondo livello, così come previste dal CCNL stesso. Ad ogni modo, l'Appaltatrice si impegna e garantisce di applicare agli Ausiliari il trattamento retributivo, normativo, assicurativo e previdenziale 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, ossia il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione e, comunque, proporzionato e adeguato ex art. 36 Cost.

4.3. Ogni responsabilità, onere o costo di natura fiscale, previdenziale, assicurativa, contributiva, amministrativa, civile e penale in merito agli Ausiliari è a esclusivo carico dell'Appaltatrice, la quale si impegna altresì all'effettuazione e al puntuale e completo versamento di tutte le retribuzioni spettanti, le ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente dei propri Ausiliari, nonché di tutti i contributi previdenziali, assicurativi ed assistenziali previsti dalle vigenti norme di legge applicabili al settore di appartenenza nei confronti dei propri Ausiliari.

4.4. La responsabilità per fatto o per colpa degli Ausiliari nonché per l'utilizzazione dei macchinari e delle attrezzature utilizzate sono ad esclusivo carico dell'Appaltatrice, che dichiara di esser stata informata e resa edotta sulle specifiche di sicurezza dei macchinari e di ogni equipaggiamento concesso in comodato ai sensi dell'Allegato C2 nonché di ogni altro macchinario o equipaggiamento utilizzato per l'esecuzione di servizi oggetto dell'appalto (quand'anche non inserito dall'Appaltatrice nell'elenco *sub* Allegato C1). Ogni responsabilità relativa al mancato rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nei confronti degli Ausiliari è posta ad esclusivo carico dello stesso Appaltatore quale unico datore di lavoro.

4.5. La Committente potrà chiedere all'Appaltatrice di allontanare ed eventualmente sostituire un Ausiliario che si renda responsabile di gravi violazioni delle norme sulla sicurezza sul lavoro, delle disposizioni sulla riservatezza o di comportamenti che ledano o mettano in pericolo l'incolumità delle persone e l'integrità dei beni o, in ogni caso, che abbia mancato di ottemperare alle norme contenute nel presente contratto, che se del caso l'Appaltatrice potrà accertare tramite procedimento disciplinare. La scelta di allontanamento o sostituzione spetterà tuttavia unicamente all'Appaltatrice (che non potrà pretendere indennizzo alcuno), ferma restando la responsabilità di quest'ultima per il fatto dei propri collaboratori e ausiliari.

4.6. L'Appaltatrice si obbliga a vietare agli Ausiliari l'accesso alle zone non destinate alla prestazione dei Servizi appaltati; in particolare, tali Ausiliari, al termine dei Servizi, dovranno lasciare immediatamente i locali della Committente.

4.7. L'Appaltatrice, ferma la propria autonomia organizzativa apicale e le innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute nel settore e nella propria organizzazione, si impegna ad assumere, senza soluzione di continuità e a parità di condizioni di appalto, tutti i lavoratori precedentemente impiegati da almeno 6 mesi continuativi da [GAMMA], precedente appaltatore dei Servizi, nello svolgimento dell'appalto con la Committente, mantenendo ai medesimi l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali ed i diritti normativi, ivi compresa per i lavoratori occupati nei siti produttivi prima del 7 marzo 2015 l'applicazione della legge 92/2012 e la continuità della loro storia disciplinate.

5. REFERENTI DELL'APPALTATRICE

5.1. Ai fini della fornitura dei Servizi e a norma dell'art. 26, comma 8-*bis*, D.Lgs. 81/2008, l'Appaltatrice individuerà per ciascun turno di lavoro di ciascun servizio appaltato un proprio referente (di seguito indicato come il

"Referente"), che – attraverso la propria regolare presenza presso la sede di esecuzione dei Servizi, svolgerà funzioni di «preposto» per le quali ha già ricevuto l'opportuna formazione – gestirà, organizzerà e dirigerà direttamente e in via esclusiva l'attività svolta dagli Ausiliari dell'Appaltatrice, i quali saranno soggetti esclusivamente alle direttive e/o al controllo e/o alle indicazioni e/o al coordinamento del suddetto Referente, senza alcuna ingerenza diretta da parte del personale del Committente, anche in ordine agli orari da osservare, alle ferie, ai riposi settimanali, alle assenze, alle infrazioni disciplinari ed all'applicazione di ogni altro istituto previsto dalla disciplina legale e contrattuale in materia. Nessun rapporto diretto intercorrerà, pertanto, tra la Committente e gli Ausiliari e, quindi, nessun potere, di nessun tipo, la Committente potrà esercitare nei confronti dei soggetti poc'anzi individuati, fatto salvo il pieno esercizio delle prerogative riconosciute alla Committente dagli artt. 1661 e 1662 c.c.

5.2. Per qualsiasi segnalazione e/o osservazione e/o esigenza di coordinamento relativa alle modalità di esecuzione dei Servizi e di ogni altra relativa attività da parte degli Ausiliari, la Committente si interfaccerà esclusivamente con il/i Referente/i.

5.3. I referenti dell'Appaltatrice vengono indicati dallo stesso nell'elenco Allegato D al presente contratto, con l'intesa che ove l'Appaltatrice intenda sostituire alcuno dei predetti Referenti, ne darà immediata comunicazione scritta alla Committente mediante invio del nuovo elenco dei Referenti.

5.4. Il Referente dell'Appaltatrice e il Referente della Committente avranno il compito di mantenere i collegamenti tra le Parti e gestire tutte le problematiche attinenti all'esecuzione del presente Contratto, impegnandosi in particolare a: (i) verificare e monitorare periodicamente l'andamento dei Servizi; (ii) pianificare ogni intervento migliorativo atto ad ottenere una maggiore efficienza nella erogazione dei Servizi; (iii) adottare le decisioni inerenti alle iniziative da assumere per porre rimedio ad eventuali disservizi derivanti da forza maggiore o caso fortuito.

6. SICUREZZA SUL LAVORO

6.1. L'Appaltatrice dovrà rigorosamente attenersi a tutte le norme stabilite dalla legge e nei regolamenti vigenti e applicabili in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro (in particolare D.P.R. n. 303/1956 e del D.Lgs. n. 81/2008) e adottare ogni misura necessaria a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del personale dalla stessa a qualsiasi titolo impiegato.

6.2. L'Appaltatrice, eseguendo con personale proprio e con autonomo esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti degli Ausiliari utilizzati i Servizi oggetto del presente contratto, sopporta interamente il rischio d'impresa e con esso il rischio di infortuni sul lavoro e di malattie

professionali ad essi relativo ed è, quindi, autonomamente tenuta a rispettare e far rispettare tutte le misure per la tutela della salute e della sicurezza, di natura tecnica, organizzativa e procedurale, afferenti i rischi specifici connaturati alle attività svolte, siccome previste dalla legislazione generale e speciale e siccome imposte dalla miglior scienza ed esperienza del particolare settore professionale di competenza, nel particolare periodo di riferimento. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'Appaltatrice è tenuta a:

- provvedere all'adozione e integrazione nel proprio processo produttivo, al mantenimento e all'aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione in relazione alle attrezzature di lavoro, alla movimentazione dei carichi, ai dispositivi di protezione individuali e collettivi, dagli agenti chimici, fisici, biologici, cancerogeni e mutageni, ecc., imposti dalla legislazione vigente e dalle disposizioni degli organi competenti per la vigilanza ed il controllo pubblici;
- provvedere all'adozione, all'integrazione nel processo proprio produttivo, alla verifica e all'aggiornamento delle misure procedurali e delle istruzioni di sicurezza e salute;
- effettuare manutenzione e riparazione delle attrezzature di lavoro nel rispetto delle precauzioni e necessità di sicurezza sul lavoro, chiedendo ed ottenendo, laddove richiesto, dalle autorità competenti il rilascio o il rinnovo delle necessarie autorizzazioni e collaudi;
- provvedere all'informazione, alla formazione e all'addestramento inerente alle attività dedotte in contratto con riferimento specifico ai luoghi ove dovranno essere svolte le medesime attività, nonché alla scelta dei lavoratori in relazione alle rispettive qualifiche e mansioni ed alle condizioni di salute, secondo quanto disposto, in particolare, dall'art. 18, comma 1, lett. c), dagli artt. 36, e 37, del D.Lgs. 81/2008 e dalle altre disposizioni in materia;
- effettuare il controllo sull'effettiva osservanza delle misure di sicurezza e salute da parte dei lavoratori;
- organizzare il lavoro svolto da capi squadra che, in qualità di preposti, concorrono all'adempimento di tutti gli obblighi di salute e sicurezza, disponendo l'attuazione delle misure ed esigendone il rispetto da parte dei lavoratori.

6.3. L'Appaltatrice è penalmente e civilmente responsabile per quanto possa accadere con riguardo all'esecuzione dei lavori affidatigli in appalto in dipendenza di ogni inadempimento, condotta colposa anche lieve, omissiva come commissiva, e comunque di ogni condotta assunta in violazione degli obblighi di corretta e diligente esecuzione contrattuale come anche delle norme di legge e regolamentari disciplinanti l'attività. Inoltre, l'Appaltatrice è l'unica responsabile, sia verso la Committente sia verso terzi, di tutti i danni,

di qualsiasi natura, arrecati durante la prestazione dei Servizi oggetto del presente Contratto, per colpa o negligenza propria o dei suoi Ausiliari.

6.4. Prima dell'avvio delle attività oggetto del presente contratto di appalto, è stato condiviso tra le parti il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI), allegato F al presente Contratto, indicante le misure atte a eliminare o ridurre i rischi di interferenze relative all'organizzazione della Committente e quella dell'Appaltatrice che esegue attività relative ai Servizi presso la sede della Committente. Il DUVRI non include i rischi specifici propri dell'attività dell'Appaltatrice (qualora non generino interferenze nell'ambiente di lavoro con soggetti terzi, privati e/o dipendenti di altre aziende), di cui l'Appaltatrice medesima è unica responsabile per legge. Il DUVRI riporta i rischi conosciuti e conoscibili dalla Committente al momento della stipulazione del presente Contratto. Ove nel corso dell'esecuzione dei Servizi emergano nuovi rischi ed interferenze che richiedano la revisione del DUVRI tra l'Appaltatrice e la Committente, all'Appaltatrice sarà trasmessa la nuova versione del DUVRI alle cui prescrizioni l'Appaltatrice dovrà attenersi. In tal caso il DUVRI aggiornato dovrà intendersi quale documento sostitutivo del precedente allegato F. L'Appaltatrice dichiara di aver adottato e si obbliga a mantenere e porre in essere a propria cura e spese, tutte le necessarie misure di prevenzione e protezione dai rischi in relazione alle tipologie di attività svolte dagli Ausiliari e ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

6.5. Resta inteso che l'Appaltatrice si impegna, a norma dell'art. 26, comma 2, D.Lgs. 81/2008, a cooperare con la Committente all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dei Servizi, anche coordinando gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti gli Ausiliari, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti a eventuali interferenze tra i lavoratori della Committente e quelli dell'Appaltatrice impiegati nella sede della Committente.

6.6. L'Appaltatrice dà atto di avere preventivamente preso conoscenza, mediante sopralluogo, dei luoghi di lavoro, degli Spazi e dell'organizzazione della Committente, e di essere stata resa edotta delle loro caratteristiche di rischiosità, e si impegna;

a) a garantire l'attuazione delle misure di sicurezza previste dalle norme antinfortunistiche e in particolare a dotare gli Ausiliari di tutti i D.P.I. idonei – così come di qualsivoglia altra dotazione posta di tutela della igiene e integrità sanitaria delle materie prime necessaria o opportuna – per l'esecuzione della prestazione nell'ambito dei Servizi e ad effettuare i rituali controlli previsti dalla disciplina sulla sorveglianza sanitaria di cui D.Lgs. n. 81/08;

b) a informare e formare, prima dell'inizio dei Servizi, gli Ausiliari sui rischi relativi alle lavorazioni connesse ai Servizi appaltati;

c) a vigilare e garantire durante l'esecuzione dei Servizi, l'osservanza delle norme antinfortunistiche da parte degli Ausiliari con particolare riguardo agli obblighi di cui agli artt. 19 e 20 D.Lgs. n. 81/2008;

d) a utilizzare nell'ambito dei Servizi macchine e attrezzature conformi alle norme di sicurezza vigenti e a mantenere tali macchine e attrezzature nelle condizioni di sicurezza;

e) a cooperare con la Committente nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro derivanti dall'esecuzione dei Servizi oggetto del presente Contratto;

f) coordinare con la Committente gli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti gli Ausiliari e gli altri soggetti presenti nei luoghi di lavoro e negli spazi, fornendo alla Committente, e ricevendo dalla stessa, le informazioni necessarie a eliminare o ridurre i rischi dovuti alle interferenze tra le attività rispettivamente svolte;

g) redigere – consegnandone copia alla Committente entro l'inizio dei Servizi – il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ex art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 per la sicurezza e salute dei propri lavoratori (Allegato G al presente contratto);

h) aggiornare e rielaborare il predetto DVR, in occasione di modifiche del processo produttivo, evoluzioni scientifiche e tecniche di prevenzione o protezione, eventi infortunistici significativi, significative risultanze della sorveglianza sanitaria o altre rilevanti circostanze, come previsto dall'art. 29 del D.Lgs. n. 81/2008;

i) dotare gli Ausiliari degli strumenti tecnicamente necessari ad accedere al sistema informatico di varchi di accesso agli Spazi e alle aree di esecuzione dei Servizi, approntato dalla Committente allo scopo di garantire e tutelare con la massima sicurezza dei soggetti presenti nel suo stabilimento, nonché allo scopo di avere un'esatta rappresentazione dei soggetti stessi ed organizzare il più rapidamente possibile – in caso di necessità – piani di evacuazione efficaci;

j) dotare gli Ausiliari del tesserino di riconoscimento *ex* art. 26, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008 (corredato di una fotografia del singolo dipendente, in cui sono indicate le generalità di quest'ultimo e l'indicazione dell'Appaltatrice) e verificare che gli Ausiliari espongano detto tesserino durante l'attività di cui ai Servizi.

6.7. L'Appaltatrice è, infine, tenuto a segnalare tempestivamente per iscritto, a mezzo e-mail, al Committente:

- non oltre 24 ore dal fatto, qualunque anomalia agli impianti e/o alle strutture di cui sia venuta in qualsiasi modo a conoscenza, con particolare cura e sollecitudine in merito a situazioni che possano comportare rischi in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- non oltre 24 ore dal fatto, qualsiasi infortunio riferibile all'attività prestata con riguardo al presente appalto accada al proprio personale, con evidenza delle modalità in base alle quali è avvenuto l'infortunio, possibili cause ed azioni intraprese per evitare il ripetersi dell'accaduto;
- entro 96 ore, qualsiasi variazione inerente ai componenti delle squadre di emergenza o riguardo altri soggetti referenti della Committente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; nel caso in cui tali variazioni dovessero compromettere la corretta funzionalità dei presidi e delle procedure di sicurezza le suddette variazioni dovranno essere comunicate entro e non oltre 24 ore.

7. COSTI RELATIVI ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

7.1. A norma dell'art. 26, comma 5, del D. Lgs. n. 81/2008 l'Appaltatrice ha stimato un importo di €/anno [***] per i costi intrinseci relativi alla sicurezza del lavoro dei servizi appaltati (indumenti; DPI; corsi di formazione; prevenzione e aggiornamento; visite mediche e libretti sanitari; attrezzature).

7.2. I costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni non sono soggetti a ribasso e sono stati indicati dalle Parti in €/anno [**], e sono già inclusi negli importi di cui al punto 15.

7.3. La Committente potrà in qualsiasi momento verificare l'effettivo adempimento degli obblighi in materia di sicurezza e sostenimento dei relativi costi da parte dell'Appaltatrice.

8. DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

8.1. Prima dell'inizio dell'esecuzione dei servizi appaltati l'Appaltatrice fornirà alla Committente i seguenti documenti:

- copia "Certificato Camera Commercio" in corso di validità e non antecedente sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente Contratto;
- "dichiarazione sostitutiva dell'atto di Notorietà ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000 relativo al possesso del requisito dell'idoneità tecnico professionale di cui all'art. 26, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.";
- iscrizione INPS ed INAIL;

- documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008;
- ultimo bilancio di esercizio depositato comprensivo di nota integrativa;
- modello 231/2001 o adozione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo che si rifaccia ai medesimi principi.
- elenco degli Ausiliari, ossia dei lavoratori impiegati nell'esecuzione dei Servizi così come risultanti dal LUL e relativa idoneità sanitaria;
- elenco dei dispositivi di protezione individuali forniti agli Ausiliari;
- specifica documentazione attestante la conformità di macchine e attrezzature utilizzate per l'esecuzione dei servizi appaltati;
- polizze infortuni Ausiliari e responsabilità civile verso i terzi;
- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, degli incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza, del medico competente;
- nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- organico medio annuo ed elenco degli Ausiliari presenti per l'esecuzione dei lavori;
- attestati inerenti alla formazione professionale degli Ausiliari;
- report sulle statistiche dell'Appaltatrice in materia di sicurezza e di infortuni relative all'ultimo triennio, con indicazione del tasso medio infortuni INAIL;
- DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) in corso di validità;
- DURF (Documento Unico di Regolarità Fiscale) in corso di validità;
- dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

8.2. In caso di scadenza o di modifica del contenuto dei documenti di cui all'elenco che precede, l'Appaltatrice si impegna a trasmettere tempestivamente il nuovo documento in corso di validità o aggiornato alla Committente.

8.3. L'Appaltatrice si impegna a trasmettere alla Committente, contestualmente all'emissione delle fatture (e, in ogni caso, con cadenza mensile), la seguente documentazione:

- dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art 47 D.P.R 445/2000 attestante di aver regolarmente retribuito gli Ausiliari operanti presso l'appalto;

- le deleghe di pagamento delle ritenute con F24 riferito agli Ausiliari impiegati nell'appalto con indicazione, nel campo "codice fiscale del coobbligato", il codice fiscale della Committente;
- la documentazione idonea ad attestare la regolarità della corresponsione, ai propri Ausiliari, dei trattamenti retributivi, compreso l'accantonamento delle quote di TFR, nonché ad attestare il corretto versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali ed i premi assicurativi competenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: LUL, DM 10, comunicazioni Uni-Emens, ecc.), nonché il cassetto fiscale completo;
- un elenco nominativo degli Ausiliari impiegati nell'appalto che preveda l'identificazione tramite codice fiscale di tutti i lavoratori, il dettaglio delle ore di lavoro prestato da ciascun lavoratore e l'ammontare della retribuzione corrisposta al singolo lavoratore;
- il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti degli Ausiliari;
- DURC e DURF in corso di validità;

8.4. Qualora l'Appaltatrice non consegni la documentazione sopra richiamata, oppure se il versamento dei contributi e/o dei premi e/o delle ritenute fiscali dovesse risultare omesso o insufficiente, la Committente potrà sospendere il pagamento del corrispettivo di cui al presente contratto sino a concorrenza del 50% dell'importo dovuto per le prestazioni rese dall'Appaltatrice nel mese di cui all'omesso o insufficiente versamento delle menzionate ritenute fiscali, segnalando entro 90 giorni la circostanza alle Autorità competenti.

8.5. Le Parti convengono espressamente che l'inadempimento da parte dell'Appaltatrice per almeno due mensilità successive alle obbligazioni di cui al punto n. 8.3 che precede costituirà causa di risoluzione di diritto del contratto ai sensi del successivo articolo 20.

9. MOG

9.1. La Committente ha adottato un Codice Etico e attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il "Modello") a norma del D.Lgs. n. 231/2001 (il "Decreto") (Allegato E1 al presente contratto consultabile anche sul sito della Committente [**]). L'Appaltatrice dichiara di essere stata resa edotta e di accettare il suddetto Codice Etico, il Modello, i principi, le linee guida, le procedure e i protocolli in essi richiamati, che vengono pertanto considerati acquisiti e costituiscono parte integrante del presente Contratto di appalto che l'Appaltatrice si impegna a rispettare e a far rispettare dai propri dipendenti.

9.2. L'Appaltatrice si obbliga sin da ora a non porre in essere (e a fare in modo che i propri Ausiliari non pongano in essere) alcuno dei reati previsti nel D.Lgs. n. 231/01, a rispettare (e a fare in modo che lo facciano i propri Ausiliari) le previsioni contenute nel Modello, nonché ad informare prontamente per iscritto la Committente, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, di qualsivoglia violazione del D.Lgs. n. 231/2001 e/o delle previsioni contenute nei documenti sopra citati di cui sia venuto a conoscenza (in proprio o tramite i propri Ausiliari) nell'ambito dell'esecuzione del rapporto negoziale oggetto del presente Contratto da cui possa derivare anche solo in via potenziale un coinvolgimento della Committente.

9.3. L'Appaltatrice dichiara di essere stata informata che la Committente ha adottato una serie di prassi e standard operativi nell'ambito dei propri sistemi aziendali (certificati o meno), che possono comportare obblighi e norme di comportamento anche per i fornitori.

9.4. L'Appaltatrice, in particolare, si impegna a: non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile; non favorire né sostenere il "lavoro obbligato"; garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro; rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali; non effettuare alcun tipo di discriminazione; non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari, quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, e abusi verbali; adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi nazionali e locali; retribuire gli Ausiliari rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale, ove presente; adottare sistemi di gestione della responsabilità sociale orientati al miglioramento continuo.

9.5. In particolare, l'Appaltatrice si impegna a: fornire eventuali dati circa modalità e condizioni di lavoro applicate; a segnalare alla Committente i nominativi dei fornitori e sub vettori con i quali intrattiene rilevanti rapporti di lavoro, evidenziando possibili criticità di alcuni nell'operare secondo principi di responsabilità sociale; accogliere positivamente la richiesta di eventuali verifiche ispettive o approfondimenti di dati da parte della Committente.

9.6. Qualora venissero segnalate difformità su temi correlati agli standard definiti dalla Committente nei suoi Sistemi aziendali (per la responsabilità sociale, la qualità, l'ambiente, la sicurezza), l'Appaltatrice si impegna ad attuare azioni correttive o di rimedio adeguate e volte alla rimozione delle cause del problema, scongiurandone e/o limitandone la ripetibilità.

9.7. In caso di violazione che sia riconducibile alla responsabilità dell'Appaltatrice e/o di rinvio a giudizio e/o condanna di quest'ultima e/o di propri dipendenti e/o incaricati per reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001, sarà facoltà della Committente recedere dal presente contratto e, nei casi più gravi (in via meramente esemplificativa, in caso di sentenza di condanna

resa ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), di risolverlo, di diritto e con effetto immediato ex art. 1456 del Codice Civile, a mezzo di semplice comunicazione scritta da inviarsi anche per posta elettronica certificata, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

9.8. L'Appaltatrice, a sua volta, dichiara di aver adottato un Codice Etico e attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D.Lgs. n. 231/2001 o di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo che si rifaccia ai medesimi principi, prodotto *sub* Allegato E2.

10. CONTROLLI

10.1. La Committente si riserva la facoltà, in qualsiasi momento e senza obbligo di preavviso, di verificare il rispetto degli obblighi di sicurezza da parte dell'Appaltatrice. In caso di esito negativo la Committente diffiderà l'Appaltatrice a porre rimedio all'inadempimento in un tempo ritenuto congruo, pena la risoluzione immediata del presente Contratto alla scadenza del predetto tempo ritenuto congruo.

10.2. La Committente potrà inoltre, in ogni momento, accedere agli Spazi e alle zone di esecuzione dei servizi appaltati per verificare la qualità e conformità dell'esecuzione dei servizi appaltati, fornendo apposito riscontro della verifica all'Appaltatrice ai sensi ed agli effetti dell'art. 1662 c.c.

10.3. La Committente potrà effettuare tali controlli anche a mezzo di propri tecnici supervisori che rileveranno e daranno comunicazione delle non conformità eventualmente riscontrate.

11. GARANZIE DELL'APPALTATRICE E MANLEVA

11.1. L'Appaltatrice assume in via esclusiva ogni responsabilità relativa agli Ausiliari occupati nell'appalto, tenendo indenne la Committente da qualsiasi danno e/o costo e/o passività e/o sanzione e/o responsabilità per infortunio e/o danno (diretto e/o indiretto e/o consequenziale) a cose della Committente e/o di terzi e/o a persone di qualsiasi genere che dovesse derivare, a qualsivoglia titolo, dall'esecuzione dei Servizi e/o da una violazione degli obblighi assunti dall'Appaltatrice con il Contratto e/o per qualsiasi richiesta anche di risarcimento da parte di terzi.

11.2. In particolare, con riferimento agli Ausiliari, l'Appaltatrice si impegna a:

- sopportare i danni cagionati da qualsiasi causa colposa o dolosa posta in essere in occasione dell'esecuzione dei Servizi agli Ausiliari, ai dipendenti della Committente, alle attrezzature e/o macchinari posti ed

utilizzati sul luogo del servizio o a qualsivoglia terzo (persona fisica o giuridica);

- tenere indenne la Committente da ogni e qualsiasi pretesa – anche di carattere retributivo (nei modi e nei termini previsti dal Contratto e/o dalla normativa legale e/o contrattuale collettiva applicabile) o comunque connessa alla qualificazione del rapporto di lavoro nonché di natura extracontrattuale – possa essere avanzata, anche a titolo di responsabilità solidale, nei confronti di quest'ultima dagli Ausiliari;
- tenere indenne la Committente da ogni pretesa che possa essere avanzata nei confronti di quest'ultima dall'INPS, dall'INAIL e dall'Agenzia delle Entrate in relazione al trattamento contributivo (di natura previdenziale ed assicurativa) e fiscale dei propri Ausiliari comunque impegnati nell'esecuzione dei Servizi appaltati nell'ambito del presente Contratto.

11.3. In caso di violazione da parte dell'Appaltatrice degli obblighi e delle garanzie di cui ai punti che precedono (ovvero anche solo di fondato sospetto, ad esempio successivamente alla ricezione di una diffida da parte di un Ausiliario), è riconosciuto espressamente il diritto della Committente – salva e impregiudicata ogni altra facoltà di legge e di contratto – di sospendere immediatamente i pagamenti di cui al punto 15., trattenendo un importo equivalente fino a un massimo di [*] mensilità di servizi a titolo di garanzia, senza che l'Appaltatrice possa sollevare alcuna eccezione e/o opposizione (detta trattenuta a garanzia verrà restituita all'Appaltatrice solo in seguito alla definizione della vertenza o dietro la fornitura di garanzia fideiussoria per l'importo oggetto della vertenza); inoltre, è riconosciuto espressamente che, ove la Committente si trovasse costretta a subire un qualsiasi costo, danno o passività a causa di condotte oggetto dei punti che precedono, potrà – sempre salva e impregiudicata ogni altra facoltà di legge e di contratto – portare in compensazione tali crediti nei confronti della Committente da quanto dovuto all'Appaltatrice a norma del punto 15, senza che l'Appaltatrice possa sollevare alcuna eccezione e/o opposizione.

11.4. L'Appaltatrice si obbliga a mallevare la Committente e a rimborsare senza eccezioni alla medesima tutte le somme che quest'ultima si trovasse a dover versare a terzi, agli Ausiliari, alla Pubblica Amministrazione e/o Enti impositori e previdenziali/assistenziali, in relazione ad inadempimenti inerenti i servizi oggetto del presente Contratto, anche occorrendo in applicazione del principio della responsabilità solidale di cui all'art. 29 del D.Lgs. 276/2003 e s.m.i., nonché a rimborsare le eventuali spese legali sopportate dalla Committente per approntare le proprie difese.

12. COPERTURA ASSICURATIVA

12.1. In adempimento dei predetti suoi obblighi l'Appaltatrice presta a favore della Committente idonea copertura assicurativa, con polizza emessa da primaria compagnia assicurativa di gradimento della Committente, a copertura della responsabilità civile verso i terzi, i propri Ausiliari e/o qualsiasi soggetto riferibile all'Appaltatrice, la Committente e i dipendenti del Committente, per danni a persone e/o cose con un massimale non inferiore a:

- € [**] Verso terzi (R.C.T.) per ogni sinistro;
- € [**] Verso i prestatori di lavoro (RCO) per sinistro e singolo prestatore.

Copia dei certificati assicurativi dovrà essere allegata al presente contratto *sub* Allegato H.

12.2. L'Appaltatrice fornirà alla Committente tutta la documentazione relativa al regolare pagamento dei premi per la polizza assicurativa di cui sopra, per tutta la durata del Contratto. Resta inteso che l'Appaltatrice risponderà comunque direttamente nei confronti della Committente per ogni genere di danno o quota di danno non coperti dalla Polizza, ivi inclusi ad esempio la quota di danno oggetto di eventuale franchigia, ovvero la quota di danno eccedente il massimale di polizza.

12.3. La copertura assicurativa dovrà avere efficacia per tutti gli eventi verificatisi nel corso dell'intera durata del presente Contratto, anche qualora i relativi effetti si manifestassero successivamente.

12.4. La Committente potrà azionare la copertura assicurativa qualora risulti l'inadempimento dell'Appaltatrice agli obblighi risarcitori, retributivi, contributivi, assicurativi, di sicurezza e fiscali sopra evidenziati.

12.5. Le coperture assicurative relative ai beni della Committente coinvolti dai Servizi, degli Spazi nonché dei beni oggetto dei contratti di comodato *sub* Allegato C2 sono ad esclusiva cura della Committente. Quest'ultima provvederà pertanto a stipulare appositi contratti assicurativi a copertura degli incendi e rischi accessori nonché furto e rapina per adeguati massimi.

13. FIDEIUSSIONE

13.1. Entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto, l'Appaltatrice si obbliga a consegnare alla Committente una fideiussione bancaria a prima richiesta con scadenza 2 (due) anni e 3 (tre) mesi dopo la cessazione degli effetti del presente Contratto, emessa da primario istituto bancario nazionale, per un valore pari a €[**], a garanzia della puntuale esecuzione in via generale degli obblighi tutti, nessuno eccettuato, di cui al presente Contratto ed in particolare dell'assolvimento dell'obbligo dell'Appaltatrice di rimborsare alla Committente le somme che quest'ultima dovesse essere tenuta a corrispondere, occorrendo anche ai sensi e per gli

effetti di cui all'art. 29, D. Lgs. n. 276/2003, agli Ausiliari dell'Appaltatrice e/o all'Agenzia delle Entrate e/o agli Istituti previdenziali e/o assistenziali, per trattamenti retributivi, fiscali, contributivi, previdenziali, assistenziali dovuti in forza dell'applicabile normativa, comprese le eventuali spese legali per approntare le proprie difese.

13.2. Rimane fra le Parti inteso che in mancanza di consegna della suddetta fideiussione la Committente potrà sospendere il pagamento del corrispettivo dovuto fino al ricevimento di tale fideiussione e/o procedere alla risoluzione di diritto del presente Contratto a suo insindacabile giudizio. Nessun interesse o risarcimento potrà essere richiesto dall'Appaltatrice per il mancato pagamento nei termini, né alcuna eccezione potrà essere sollevata a tal riguardo dall'Appaltatrice medesima.

13.3. La fideiussione nei termini del presente articolo dovrà essere rinnovata ad ogni scadenza contrattuale per il caso di rinnovi taciti in difetto di che sarà in facoltà della Committente esercitare i diritti di cui al presente articolo.

13.4. In caso di escussione, anche parziale, della fideiussione, la medesima dovrà essere reintegrata entro e non oltre 30 giorni dall'escussione, fino al valore come sopra pattuito in difetto di che sarà in facoltà della Committente esercitare i diritti di cui al presente articolo.

13.5. La fideiussione dovrà essere rilasciata e rinnovata secondo lo schema di cui all' Allegato I.

14. RISARCIMENTO DANNI E COMPENSAZIONE

14.1. Fatto salvo in ogni caso il diritto della Committente per il risarcimento di eventuali maggiori danni, l'Appaltatrice è responsabile dei danni cagionati a merci e beni di proprietà del Committente nello svolgimento dei Servizi. La Committente avrà diritto di addebitare all'Appaltatrice le somme corrispondenti al valore di acquisto (fuori ambito IVA) dei beni danneggiati del Committente – materiale, attrezzatura in comodato, attrezzatura interna, etc. – nello svolgimento di servizi.

14.2. Tutte le somme dovute dall'Appaltatrice in ragione della previsione di cui al punto che precede, da determinarsi in contraddittorio tra le Parti con la opportuna documentazione e le eventuali giustificazioni, verranno direttamente compensate – fino a capienza e salvo qualsivoglia altro rimedio – direttamente con gli importi dovuti all'Appaltatrice a qualsivoglia titolo.

15. CORRISPETTIVO

15.1. Il compenso dell'attività dell'Appaltatrice sarà determinato in base a ciascun risultato dell'attività lavorativa come specificato nell'Allegato J.

15.2. Le parti si impegnano a rivedere ogni due mesi il suddetto corrispettivo, in funzione dell'eventuale mutamento dei fattori suscettibili di influire sulla relativa determinazione.

15.3. Il prezzo della prestazione è comprensivo dei costi di produzione e dell'utilizzo dei mezzi strumentali, della manodopera necessaria all'esecuzione del servizio e degli oneri per la sicurezza secondo D.Lgs. n. 81/2008.

15.4. Il suddetto compenso potrà subire delle decurtazioni a fronte di quanto previsto dal punto 14. che precede.

15.5. Nel caso di cessazione anticipata del Contratto, il corrispettivo dovuto all'Appaltatrice sarà riproporzionato in ragione della effettiva durata del periodo di svolgimento del Contratto.

15.6. Nel caso in cui la Committente abbia necessità di integrare i Servizi per ragioni di necessità e urgenza verrà pattuito un compenso integrativo a seconda del tipo di integrazione richiesta.

16. FATTURAZIONE E PAGAMENTO

16.1. L'Appaltatrice procederà a emettere le fatture relative ai Servizi resi con cadenza mensile e la Committente provvederà al relativo pagamento entro il termine di 30 giorni dalla presentazione della relativa fattura.

17. DURATA

17.1. Il presente Contratto avrà durata di un anno, decorrente dal [**] al [**], tacitamente rinnovabile per un periodo di pari durata in assenza di recesso ad opera di una delle Parti comunicato per iscritto a mezzo di lettera raccomandata A/R o posta elettronica certificata con 60 gg. di preavviso rispetto alla scadenza.

17.2. È comunque facoltà della Committente recedere anticipatamente dal contratto in qualsiasi momento con effetto immediato in presenza di un grave inadempimento dell'Appaltatrice, come previsto al successivo punto 20.

17.3. Alla cessazione del presente Contratto, per qualsivoglia causa, l'Appaltatrice si farà carico degli oneri di cui all'art. 42, comma 7, del CCNL Logistica Trasporto merci e Spedizione.

18. RISERVATEZZA

18.1. L'Appaltatrice riconosce che nel corso dello svolgimento dell'attività prevista dal presente Contratto potrà venire a conoscenza di informazioni relative all'attività svolta dalla Committente, alla sua organizzazione aziendale e al suo assetto societario (a mero titolo esemplificativo prodotti utilizzati, elenchi clienti e fornitori, procedure utilizzate, know-how).

18.2. L'Appaltatrice si obbliga a mantenere strettamente riservate e a non comunicare a terzi né divulgare, neppure in parte, le informazioni di cui al punto 18.1 che precede, nonché i dati, la documentazione e le notizie ad esse relative.

18.3. L'Appaltatrice si impegna altresì a predisporre tutti gli strumenti idonei affinché sia precluso a terzi l'accesso alle informazioni di cui al punto 18.1 che precede.

18.4. L'Appaltatrice si obbliga altresì ad ottenere l'impegno diretto dei propri Ausiliari impiegati per lo svolgimento dei Servizi a mantenere riservate le informazioni di cui al punto 18.1 che precede.

18.5. L'Appaltatrice si obbliga, infine, a non utilizzare in alcun modo, nemmeno parzialmente, nessuna delle informazioni di cui al punto 18.1 per finalità estranee all'esecuzione del presente accordo.

18.6. Gli obblighi di cui al presente articolo rimarranno in vigore per tutta la durata del Contratto e continueranno ad operare anche nel periodo successivo alla sua cessazione.

18.7. Le Parti concordano che l'inosservanza da parte dell'Appaltatrice degli obblighi di cui al presente articolo è considerata grave inadempimento e costituisce motivo di risoluzione del Contratto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 20 che segue.

18.8. L'Appaltatrice si impegna altresì, in tutte le ipotesi di scioglimento del Contratto, a restituire, entro il termine perentorio di due mesi, tutta la documentazione in suo possesso relativa alla Committente.

19. DATA PROTECTION

19.1. Le parti del presente Contratto dichiarano di essere a conoscenza, ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 196/2003 e dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, che i propri dati personali sono necessariamente oggetto di trattamento, anche con l'ausilio di strumenti elettronici, da parte delle rispettive strutture e del personale a ciò incaricato, per l'esecuzione degli obblighi scaturenti dal presente Contratto e dei connessi adempimenti normativi, secondo le modalità e nei limiti ivi indicati. Ciascuna Parte potrà in qualunque momento rivolgersi all'altra, ai recapiti

indicati nel presente contratto per richiedere eventualmente di accedere o rettificare i propri dati personali e per esercitare gli altri diritti previsti dalle Leggi sulla Protezione dei Dati vigenti.

20. CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA

20.1. La Committente avrà facoltà di risolvere il presente Contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c. in ogni caso di grave inadempimento dell'Appaltatrice, ed in particolare nei seguenti casi:

a) qualora l'inesatto adempimento delle obbligazioni assunte dall'Appaltatrice con il presente Contratto provochi rallentamenti, fermate o altre disfunzioni del ciclo produttivo e/o commerciale della Committente, tali da comportare ritardi nelle consegne suscettibili di esporre la Committente a responsabilità risarcitori verso i clienti della Committente;

b) qualora l'Appaltatrice non adempia agli obblighi imposti dal Contratto e/o dalle norme vigenti in materia di assicurazioni e trattamento economico e previdenziale dei propri Ausiliari ovvero in materia di sicurezza e salute del lavoro;

c) qualora l'Appaltatrice in qualunque modo metta a repentaglio le materie prime e/o altri beni della Committente;

d) il mancato versamento alle società finanziarie delle trattenute di cessione del quinto attivate da uno degli Ausiliari;

e) la mancata e tempestiva produzione della documentazione di cui al punto 8 del Contratto, ove non diversamente precisato;

f) qualora l'Appaltatrice violi gli obblighi di cessione a terzi del presente contratto (art. 22) o sub-appalto (art. 22) o di riservatezza (art. 18).

21. FORZA MAGGIORE

21.1. Le Parti non saranno ritenute responsabili nel caso in cui cause di forza maggiore o eventi fortuiti le pongano nell'impossibilità di adempiere correttamente alle obbligazioni assunte con il presente Contratto. Per forza maggiore o caso fortuito si intende qualunque fatto eccezionale, non prevedibile e al di fuori del controllo della parte interessata, che questa non possa evitare mediante l'esercizio della normale diligenza richiesta dall'esecuzione del presente Contratto. A titolo meramente esemplificativo e senza alcuna limitazione, saranno considerate cause di forza maggiore i terremoti, le calamità naturali di straordinaria violenza, guerre, disordini civili, incendi, esplosioni, sabotaggi, interruzioni e/o malfunzionamenti nelle reti di trasmissione dei dati imputabili a guasti o disservizi del gestore, guasti

o malfunzionamenti delle apparecchiature hardware non imputabili al fatto del personale incaricato di svolgere l'attività.

22. DIVIETO DI SUBAPPALTO E DI CESSIONE DEL CONTRATTO

22.1. È fatto divieto all'Appaltatrice di subappaltare e/o cedere a terzi in tutto o in parte i servizi oggetto del presente contratto.

23. FORO COMPETENTE

23.1. Per ogni controversia relativa all' interpretazione, esecuzione e adempimento del presente contratto sarà competente in via esclusiva il Tribunale di [**].

24. COMUNICAZIONI

24.1. Tutte le comunicazioni, salvo che sia diversamente stabilito, da effettuarsi in dipendenza del Contratto, dovranno avvenire per iscritto e si riterranno correttamente eseguite se effettuate a:

la Committente:
- Raccomandata a: ***
- Pec: ***
- Mail: ***
- Referente: **

l'Appaltatrice:
- Raccomandata a: ***
- Pec: ***
- Mail: ***
- Referente: **

25. VARIE

25.1. Il Contratto, ivi incluse le Premesse e gli Allegati, costituisce l'espressione dell'intero accordo tra le Parti e, conseguentemente, annulla e sostituisce ogni precedente intesa (orale o scritta, anche di massima) raggiunta fra le Parti ed avente il medesimo oggetto oppure parte di quanto disciplinato nel Contratto.

25.2. Qualsiasi modifica del presente Contratto potrà avvenire solo per accordo tra le Parti e dovrà necessariamente prevedere la forma scritta.

25.3. Nessun atto di acquiescenza, anche ripetuto, ad opera di una delle due Parti rispetto ad un qualsiasi inadempimento dell'altra parte potrà essere interpretato come una rinuncia ai propri diritti derivanti dalla legge o dal Contratto.

25.4. L'Appaltatrice dichiara che ogni eventuale precedente contratto concluso tra le parti relativo alle prestazioni che formano oggetto del presente Contratto è stato interamente e regolarmente adempiuto dalla Committente e di non vantare, pertanto, alcuna pretesa economica o di altro genere verso la Committente diversa da quelle specificamente previste dal presente Contratto.

25.5. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 1665 e seguenti c.c. nonché le disposizioni di leggi speciali se ed in quanto applicabili.

L.C.S.

[*luogo e data*]

La Committente L'Appaltatrice

*

Le Parti dichiarano di conoscere e di approvare specificatamente ed espressamente, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 del Codice Civile le disposizioni di cui agli artt. 3 (Modalità di esecuzione dei servizi), 4 (Personale dell'Appaltatrice), 6 (Sicurezza sul Lavoro), 8 (Documentazione da Produrre), 10 (Controlli), 11 (Garanzie e Manleva), 13 (Fideiussione), 14 (Risarcimento danni e compensazione), 17 (Durata), 18 (Riservatezza), 20 (Clausola risolutiva espressa), 22 (Divieto di Subappalto e di Cessione del Contratto), 23 (Foro competente).

[*luogo e data*]

La Committente L'Appaltatrice