

n. 1768/2022 r.g.



TRIBUNALE ORDINARIO DI AREZZO

SEZIONE CIVILE

VERBALE DELLA CAUSA n. 1768/2022 r.g.

Oggi **1 marzo 2023** ad ore **10:43** innanzi al giudice Federico Pani, sono comparsi:

Per parte ricorrente l'avv. Mastrangeli e l'avv. Catacchini, oggi sostituiti dall'avv. Valeria Vagnoni.

Per parte resistente l'avv. Denise Dell'Anna.

Entrambi i procuratori si riportano alle memorie conclusionali già in atti, insistendo nell'accoglimento delle rispettive conclusioni.

Il giudice

si ritira in camera di consiglio.

Viene riaperto il verbale alle ore 19:15. Il giudice, in assenza delle parti, dà lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.



REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

TRIBUNALE DI AREZZO

SEZIONE CIVILE

in composizione monocratica, in persona del giudice Federico Pani all'esito della discussione orale ai sensi degli artt. 6 D.Lgs. 150/2011 e 429 c.p.c., ha pronunciato e pubblicato mediante lettura di dispositivo e contestuale motivazione la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I grado iscritta al n. **1768/2022** r.g.

promossa da

, rappresentato e difeso dall'avv. Marcello
Catacchini e dall'avv. Fabrizio Mastrangeli

RICORRENTE

nei confronti di

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI AREZZO (C.F. 92025040517), rappresentato e difeso dall'avv. Denise Dell'Anna e dall'avv. Nicola Fedele

RESISTENTE

OGGETTO

Opposizione ordinanza ingiunzione ex art. 22 e ss., L. 689/81

Violazione dell'art. 29, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

(art. 132 comma II n. 4 c.p.c. e art. 118 disp. att. c.p.c., come novellati dalla l. 69/09 del 18.6.2009)

Con ricorso depositato in Tribunale in data 24.6.2022,

ha proposto opposizione avverso l'ordinanza-ingiunzione

n. 144/2022 emessa in data 12.5.2022 dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Arezzo (nel prosieguo anche soltanto «ITL»), con la quale gli veniva ingiunto di corrispondere l'importo di € 77.050,00 a titolo di sanzione amministrativa, oltre € 27,00 per spese accessorie. La sanzione origina da due contestazioni:

1) Violazione dell'art. 29, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, come modificato dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 8/2016, per aver occupato, in forza di un appalto non genuino, personale formalmente assunto da M&G Multiservizi Soc. Coop. e precisamente:

a) **_____** nel periodo dal 1.1.2016 al 31.7.2016, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni;

b) **_____** a nel periodo dal 2.8.2016 al 30.6.2017, con mansioni di cameriera addetta alle camere;

c) **_____** nel periodo dal 1.3.2017 al 31.5.2017, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni;

d) **_____** nel periodo dal 30.6.2017 al 31.8.2017, con mansioni di cameriere di sala presso il ristorante;

e) **_____** nel periodo dal 1.3.2017 al 30.11.2017, con mansioni di cameriera ai piani;

f) **_____** nel periodo dal 8.3.2016 al 30.11.2016, con mansioni di cameriera ai piani;

g) **_____** nel periodo dal 28.3.2017 al 31.12.2017, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni delle camere;

h) **_____** nel periodo dal 24.7.2016 al 30.9.2016, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alla pulizia delle camere;

i) **_____** nel periodo dal 28.4.2017 al 30.11.2017, con mansioni di cameriere di sala;

2) Violazione dell'art. 29, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, come modificato dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 8/2016, per aver occupato, in forza di un appalto non genuino, personale formalmente assunto da M&G Co. Multiservizi S.r.l. e precisamente:

a) **_____** nel periodo dal 11.5.2018 al 31.8.2018, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni;

- b) nel periodo dal 1.12.2017 al 30.4.2018 con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni;
- c) nel periodo dal 1.12.2017 al 31.8.2018, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni delle camere;
- d) nel periodo dal 4.4.2018 al 23.5.2018, con mansioni di cameriere di sala;
- e) nel periodo dal 1.12.2017 al 31.8.2018, con mansioni di lavapiatti;
- f) nel periodo dal 9.3.2018 al 3.4.2018, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni;
- g) nel periodo dal 22.8.2018 al 22.9.2018, con mansioni di cameriera ai piani e addetta alle colazioni;
- h) nel periodo dal 1.12.2017 al 31.7.2018, con mansioni di cameriere di sala.

Con l'atto introduttivo del presente giudizio sono stati formulati i seguenti motivi:

- 1) Nullità dell'ordinanza per mancanza di motivazione.
- 2) Violazione degli artt. 75 e seguenti del D.Lgs. 276/2003 in quanto il secondo contratto di appalto (stipulato con M&G Co. Multiservizi S.r.l.) era stato certificato dall'Ente Paritetico Bilaterale ENBLI.
- 3) Errore sul fatto costitutivo delle violazioni in quanto i due contratti di appalto sarebbero stati pienamente genuini. Sotto questo profilo l'opponente ha dedotto: - che lui non impartiva direttive nei confronti dei lavoratori assunti dalle due appaltatrici; - che nel corso di entrambi i rapporti contrattuali vi era una referente delle appaltatrici la quale teneva i rapporti con le medesime e sulla base delle direttive ricevute coordinava i dipendenti occupati presso l'hotel; - che in relazione al servizio colazione e al servizio in sala lui, in qualità di committente, si limitava a fornire le materie prime, volendo assicurare un certo standard qualitativo; - che relativamente al servizio di pulizia lui forniva direttamente dei prodotti per le pulizie compatibili con la pavimentazione in cotto; - che non vi era alcuna sovrapposizione tra le prestazioni rese dai dipendenti delle appaltatrici e quelle eseguite dai dipendenti dell'hotel, il quale forniva (e fornisce tuttora) al cliente servizi ulteriori rispetto al pernottamento e alla ristorazione.

- 4) Errore sul fatto e, in particolare, sulla qualificazione delle mansioni svolte da alcuni dei lavoratori e sugli intervalli temporali nel corso dei quali l'opera sarebbe stata prestata.
- 5) Violazione dell'art. 13, quarto comma, del D.Lgs. 124/2014 per mancata indicazione delle fonti di prova.
- 6) Erroneità della misura della sanzione.

Sulla scorta di tali motivi, e previa richiesta di sospensione dell'efficacia esecutiva dell'ordinanza, ha concluso – oltretutto per l'ammissione di svariati capitoli di prova testimoniale – come segue:

«- previo accertamento della insussistenza dei motivi posti a base dell'ordinanza ingiunzione opposta, annullare la stessa, in quanto illegittima per tutti i motivi suesposti;

In subordine

- nella denegata e non creduta ipotesi in cui l'Ecc.mo Tribunale adito ritenesse di non annullare l'ordinanza ingiunzione opposta, rideterminare la sanzione nel minimo edittale, per tutti i suesposti motivi;

In ogni caso

- con vittoria di spese e di compenso professionale».

Si è costituito in giudizio l'Ispettorato del Lavoro chiedendo l'integrale rigetto dell'opposizione e così replicando ai singoli motivi:

- 1) L'ordinanza-ingiunzione sarebbe motivata e l'eventuale carenza motivazionale non inficerebbe di per sé sola la bontà della sanzione comminata.
- 2) La certificazione dell'ente bilaterale non sarebbe idonea a produrre gli effetti auspicati dall'opponente.
- 3) Le dichiarazioni rese nel corso dell'istruttoria amministrativa da parte dei vari dipendenti delle appaltatrici e dello stesso sig. Francioni dimostrerebbero chiaramente la non genuinità degli appalti. Sotto questo profilo l'Ispettorato ha particolarmente enfatizzato il ruolo avuto non solo dal [redacted] ma anche da tale [redacted] (più volte citata dai lavoratori), dipendente dell'hotel; inoltre, l'Ispettorato ha contestato che la sig.ra [redacted] i fosse la referente delle appaltatrici, così come ha contestato la copia del secondo contratto di appalto prodotto dall'opponente.
- 4) Sia le mansioni che le ore lavorate erano state desunte dalle registrazioni sul LUL e dalle dichiarazioni dei lavoratori.

5) Infine (non prendendo posizione sul motivo n. 5 di cui al ricorso), ha esposto le modalità di calcolo della sanzione: «il numero complessivo delle giornate di lavoro svolte dai lavoratori utilizzati negli appalti, detratte le giornate presuntivamente svolte dal Sig. _____, ammontano a 1655, che moltiplicate per € 50,00 portano ad un totale di € 82.750,00».

Con il decreto di fissazione di udienza il Tribunale ha disposto *inaudita altera parte* la sospensione dell'efficacia dell'ordinanza; provvedimento poi confermato all'esito della prima udienza.

Alle udienze del 12.10.2022, del 14.12.2022 e del 1.2.2023 sono stati escussi numerosi testimoni e, all'esito, la causa è stata rinviata per la discussione orale, con contestuale concessione alle parti un termine per il deposito di note conclusive. All'udienza odierna, udita la discussione, il giudice si è ritirato in camera di consiglio.



1. Prima di entrare nel merito della controversia, è opportuno soffermarsi sui tre motivi di opposizione aventi natura necessariamente preliminare (nn. 1, 2 e 5).

1.1. Il primo motivo non è fondato.

La Suprema Corte ha avuto modo di affermare che «il contenuto dell'obbligo imposto dalla L. 24 novembre 1981, n. 689, art. 18, comma 2, di motivare l'atto applicativo della sanzione amministrativa, va individuato in funzione dello scopo della motivazione stessa, che è quello di consentire all'ingiunto la tutela dei suoi diritti mediante l'opposizione. Pertanto, il suddetto obbligo deve considerarsi soddisfatto quando dall'ingiunzione risulti la violazione addebitata, in modo che l'ingiunto possa far valere le sue ragioni e il giudice esercitare il controllo giurisdizionale, con la conseguenza che è ammissibile la motivazione "per relationem" mediante il richiamo di altri atti del procedimento amministrativo e, in particolare, del verbale di accertamento, già noto al trasgressore in virtù della obbligatoria preventiva contestazione» (tra le tante, Cass. 24127/2010). Nel caso di specie, l'ordinanza richiama il verbale di accertamento del 12.9.2018 (peraltro nella piena disponibilità dell'opponente: si veda il doc. 1 dal medesimo prodotto), e tanto basta a rendere pienamente intellegibili le contestazioni compiute dall'amministrazione nei confronti dell'opponente.

D'altro canto, lo stesso contenuto dell'opposizione costituisce la più chiara dimostrazione del fatto che il sig. _____ avesse piena cognizione dei fatti addebitati e delle violazioni a lui ascritte, e che proprio per questo sia riuscito a proporre una difesa in giudizio più che pertinente.

Né può affermarsi che l'Ispettorato si sia limitato a richiamare acriticamente i contenuti del verbale ispettivo, senza neppure leggere l'opposizione avanzata ai sensi dell'art. 18 della Legge 689/1981; ed infatti l'ordinanza, accogliendo una delle censure mosse dal sig. _____, stralciava la posizione di _____, erroneamente indicato nel verbale ispettivo.

1.2. Anche il secondo motivo è privo di fondamento.

L'art. 75 del D.Lgs. 276/2003 concede alle parti la possibilità di certificare i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, al fine di ridurre il contenzioso. Il successivo art. 79 stabilisce che gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80 del D.Lgs. 276/2003, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Tale certificazione, dunque, se da una parte non impedisce comunque in concreto l'accertamento in fatto, da parte degli organi di pubblica vigilanza, in ordine alle concrete modalità di svolgimento del lavoro e al rispetto delle condizioni contrattuali del rapporto, dall'altra comporta la necessaria sospensione della procedura di accertamento dell'illecito e di applicazione della sanzione amministrativa fino alla conclusione degli accertamenti giudiziari relativi alla validità ed efficacia della certificazione, come chiarito peraltro dalla circolare 9/2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Orbene, l'art. 76, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 276/2003 prevede che: *«sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso: a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale»*. La definizione di ente bilaterale la si rinviene all'art.2, comma 1, lett. h) d.lgs. cit, il quale prevede che: *«ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per: ... h) "enti bilaterali": organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o*

funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento».

Dal combinato disposto delle due norme sopra citate, si comprende come uno dei presupposti costitutivi dell'efficacia giuridica della certificazione invocata dall'opponente sia rappresentato dalla circostanza che l'ente bilaterale presso il quale è stata istituita la commissione che ha effettuato la certificazione di conformità del contratto di lavoro sia stato effettivamente costituito a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Ciò premesso, poiché la validità della certificazione rappresenta un fatto impeditivo della pretesa sanzionatoria dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ricade sull'opponente, ex art. 2697 c.c., l'onere della prova circa la rappresentatività di ciascuna delle organizzazioni sindacali costitutrici dell'ente bilaterale, la quale può essere fornita valendosi degli indici tradizionalmente elaborati per individuare la maggiore rappresentatività valutati comparativamente (numero complessivo dei lavoratori occupati; numero complessivo delle imprese associate; diffusione territoriale ossia numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali, numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti; numero delle controversie individuali di lavoro seguite: in questo senso Cass., 9027/1991; Cass., 4218/1984; Cons. Stato, 537/2019; TAR Lazio, 1522/2018; TAR Lazio 8865/2014; Cons. Stato, 971/2007; nella prassi interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 27 del 15.12.2015). Con la conseguenza che, in difetto di tale prova, la certificazione del contratto di appalto deve ritenersi *tamquam non esset* e nessun effetto preclusivo della procedura di applicazione della sanzione amministrativa da parte dell'organo di vigilanza potrà ritenersi sussistente (cfr. Trib. Trento, 128/2020; Trib. Cosenza, 2105/2020).

Nel caso di specie, l'opponente si è limitato a dedurre l'esistenza della certificazione del contratto di appalto stipulato tra la medesima e M&G Co. Multiservizi S.r.l., ma non ha fornito alcuna prova circa la rappresentatività di ciascuna delle organizzazioni sindacali costitutrici dell'ente bilaterale E.N.B.L.I.. In difetto di tale prova, quindi, deve ritenersi come non sussistente una valida certificazione ex art. 75 del D.Lgs. 276/2003.

1.3. Infine, non merita accoglimento neppure il motivo n. 5.

Ed infatti, ove anche sussistesse la violazione invocata, essa risulta superata dall'ordinanza-ingiunzione successivamente emanata dall'Ispettorato. Preme ribadire a questo giudicante che oggetto di causa non è né l'atto conclusivo dell'*iter* amministrativo, né gli atti ad esso presupposti, bensì il

rapporto nella sua interezza, di talché le (eventuali) violazioni procedurali rilevano in tanto in quanto si siano tradotte in un qualche *vulnus* per il diritto di difesa della parte sanzionata.

2. Prima di esaminare *funditus* il terzo e il quarto motivo di opposizione (che oggettivamente costituiscono il cuore della presente controversia), deve premettersi che l'art. 29 d.lgs. 276/2003 dispone quanto segue: «*ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa*».

La norma in esame delinea la distinzione tra contratto di appalto di servizi, regolarmente stipulato ai sensi dell'art. 1655 c.c., e la somministrazione del lavoro sulla base della necessaria organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore. L'autonomia organizzativa e gestionale dei mezzi da parte di quest'ultimo, dunque, rappresenta il discrimine tra un appalto lecito e l'indebita somministrazione di lavoro, in cui l'appaltatore si limita a mettere a disposizione mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti in favore del committente, lasciando che sia proprio quest'ultimo ad esercitare i tipici poteri datoriali.

Sul punto, si rileva come si sia delineata nella giurisprudenza di legittimità un'ulteriore distinzione tra c.d. "appalti pesanti" e c.d. "appalti leggeri". I primi, infatti, sono caratterizzati da un impiego di importanti mezzi o materiali da parte dell'appaltatore. In questa tipologia di appalti, il requisito dell'autonomia organizzativa dell'appaltatore deve essere calibrato, se non sulla titolarità, quanto meno sull'organizzazione dei mezzi impiegati dallo stesso (cfr. Cass., 14371/2020).

Con l'espressione "appalti leggeri", invece, ci si riferisce a quei contratti in cui l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nel lavoro, senza necessità di impiegare importanti mezzi o materiali da parte dell'appaltatore. Ciò in quanto il servizio che deve essere reso è un servizio dematerializzato o pressoché dematerializzato. In questa tipologia di appalti è sufficiente, ai fini della liceità, che in capo all'appaltatore sussista una effettiva gestione dei propri dipendenti; gestione che si concretizza nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nel rapporto (cfr. Cass., 30694/2018). In buona sostanza, dunque, è possibile che l'appaltatore metta a disposizione dell'appaltante la propria capacità organizzativa e direttiva dei lavoratori, ma si deve

ritenere sussistente una somministrazione irregolare di lavoro tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa mantenendo i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali la retribuzione, la pianificazione delle ferie, l'assicurazione della continuità della prestazione), senza una reale organizzazione della prestazione finalizzata al conseguimento di un risultato produttivo autonomo (cfr. Cass., 27105/2018; Cass., 12807/2020).

Ciò premesso, con riferimento ai c.d. "appalti leggeri", è possibile individuare sulla base dell'analisi della giurisprudenza di merito sviluppatasi *in subiecta materia*, una serie di indici rappresentativi della eterodirezione dei lavoratori utilizzati da parte del soggetto appaltante, i quali si concretizzano:

- nella totale assenza di contatto diretto con l'impresa appaltatrice da parte dei lavoratori, se non esclusivamente via e-mail;

- nell'assenza di colloqui preassuntivi da parte dell'appaltatore, i quali, anzi, vengono realizzati dal committente;

- nell'assenza di qualsivoglia direzione e/o organizzazione del lavoro relativamente all'autorizzazione delle ferie o alla gestione degli orari di lavoro, anche avuto riguardo alla presenza o meno di un referente dell'appaltatore sul luogo in cui la prestazione lavorativa si esplica in concreto;

- nell'utilizzo di attrezzatura fornita dallo stesso committente;

- nel fatto che l'attività appaltata sia l'attività principale svolta dall'appaltante, essendo inverosimile che un soggetto appalti tale attività senza fornire alcuna direzione.

Chiaro è che, affinché possa pervenirsi all'accertamento sulla genuinità dell'appalto, non debbano ricorrere o, viceversa, essere assenti tutti i predetti indici. Essi, infatti, vanno opportunamente calibrati sul caso concreto, di talché anche uno solo dei suddetti indici, qualora posseda connotati di intrinseca preponderanza, può risultare bastevole a giustificare determinate conclusioni, favorevoli o sfavorevoli all'imprenditore, secondo il prudente apprezzamento del giudice.

3. Orbene, l'istruttoria orale svolta ha consentito di inquadrare con sufficiente precisione le dinamiche proprie dello svolgimento delle attività lavorative eseguite dai dipendenti formalmente assunti da M&G, disvelando così il carattere meramente fittizio dei due contratti di appalto di servizi oggetto di causa.

3.1. Il primo dato rilevante attiene alla genesi del rapporto contrattuale.

Tutti i lavoratori escussi in qualità di testimoni (con una parziale eccezione valevole per [redacted], di cui meglio si dirà) hanno dichiarato di non aver avuto il benché minimo contatto con M&G in fase di assunzione, di aver tenuto il colloquio di lavoro con [redacted] o la nuora [redacted] (addetta alla *reception* e moglie di S [redacted] figlio dell'odierno opponente) e di aver sottoscritto il contratto di lavoro alla presenza di quest'ultimi, apprendendo solo in quell'occasione che sarebbero stati formalmente assunti da un altro soggetto giuridico. Tutte queste dichiarazioni – numerose, univoche e convergenti – non possono che essere veritiere e hanno trovato del resto sostanziale conferma anche nella dichiarazione resa da [redacted] che, in risposta al capitolo n. 18 (relativo alla specifica posizione di [redacted] cameriere di sala), ha affermato: *«lui era un nostro dipendente e andò via per seguire un percorso di studio. Avevamo bisogno di altri lavoratori in un certo periodo perché c'era un gruppo in arrivo, quindi gli chiedemmo se fosse disponibile e gli dicemmo di rivolgersi alla cooperativa per essere assunto per quel periodo»*.

Insomma, era la famiglia [redacted] a individuare i singoli lavoratori meritevoli di assunzione, per poi veicarli ai fini dell'assunzione alla cooperativa M&G (o, successivamente, alla società a responsabilità limitata portante la stessa denominazione sociale). Assunzione che, per il vero, veniva gestita "in proprio" dalla stessa famiglia [redacted] (intesa in senso allargato, e cioè comprendente anche la nuora dell'odierno opponente, [redacted]): M&G, infatti, inoltrava via e-mail il contratto da far sottoscrivere al lavoratore ed erano – alternativamente – [redacted] o [redacted] a portarlo alla firma del medesimo.

Parzialmente non credibile, invece, è quanto dichiarato dalla [redacted] in risposta alla penultima domanda rivolta all'udienza del 12.10.2022 (*«Era la cooperativa che mi organizzava i colloqui. In pratica selezionava le persone che riteneva idonee, che poi venivano a fare un colloquio conoscitivo. Il contratto con M&G qualche volta era già stato stipulato, altre volte veniva stipulato subito dopo. La cooperativa mi mandava via email il contratto, che io stampavo e facevo firmare»*). Come si vede, la teste ha confermato sia il fatto che fosse lei a svolgere i colloqui, sia che era lei (almeno alcune volte) a far firmare il contratto inoltrato via e-mail; non è tuttavia credibile che fosse la cooperativa ad organizzare i colloqui, previa selezione delle persone. Lo scrivente ritiene di gran lunga più credibili le testimonianze rese dalla pluralità di lavoratori sentiti, alcuni ignari l'uno dell'altro, i quali hanno riferito anche dettagli piuttosto precisi (ad es., la teste [redacted] ha dichiarato di aver consegnato direttamente il *curriculum* a [redacted] e di essere stata ricontattata dalla [redacted]; [redacted] ha riferito di essere stato

contattato direttamente dalla famiglia , avendo già lavorato nell'hotel in precedenza ed essendo quindi già conosciuto, e come già visto tale dinamica è stata anche confermata da in sede testimoniale; ha ricordato di aver trovato il posto di lavoro attraverso il sito dell'ufficio per l'impiego e di aver invitato un'e-mail direttamente all'hotel; , secondo quanto si legge a pagina 9 del doc. 12 dimesso dall'ITL, trovò l'occasione di lavoro grazie a un annuncio pubblicato sul giornale Piazza Grande, con un contatto diretto dell'hotel).

Come poc'anzi accennato, la sola è persa in qualche misura attribuire una veste alla cooperativa nella fase assuntiva. Ha infatti dichiarato di aver trovato il lavoro sul social network "Indeed" e di essersi proposta direttamente alla cooperativa M&G, per poi essere ricontattata proprio da quest'ultima. Anche la sig tuttavia, ha confermato che tanto il colloquio quanto la firma del contratto avvennero con , con il quale concordò i dettagli contenutistici del contratto stesso, in assenza quindi di qualsivoglia soggetto riferibile a M&G.

3.2. Un altro chiaro sintomo del fatto che M&G non recitasse alcun ruolo nella selezione dei lavoratori si desume dal fatto che alcuni lavoratori (, vale a dire esattamente quelli che svolgevano l'attività in quel preciso periodo storico) passarono dalla cooperativa alla società a responsabilità limitata senza soluzione di continuità. Tale *modus operandi*, ad avviso di questo giudice, rappresenta un indice del fatto che il sig. scegliesse non già a quale società appaltare il servizio, lasciando poi a quest'ultima il compito di individuare i lavoratori da somministrare, ma direttamente i lavoratori, salvo poi formalmente inquadrarli all'interno di una società appaltatrice, rappresentante un mero schermo o, più appropriatamente, un contenitore entro il quale chiudere l'aspetto formale del rapporto di lavoro.

3.3. La sostanziale inconsistenza sul piano organizzativo connotante M&G (in entrambe le vesti societarie assunte *pro tempore*) è riprovata dalla pressoché totale assenza di contatti effettivi tra la medesima ed i "suoi" lavoratori. I testimoni sentiti in udienza, infatti, hanno dichiarato quasi tutti (con la sola eccezione di , posizione sulla quale ci si soffermerà *funditus* nel proseguo) che l'unico contatto avuto con M&G era quello (in posizione meramente passiva) relativo alla ricezione delle buste paga via e-mail o, al più (e in tal caso in posizione attiva) tramite telefonate, ma sempre per ragioni legate alle buste paga (si veda la dichiarazione di in risposta al capitolo n. 34).

3.4. Per quanto emerso dall'istruttoria, anche i materiali da utilizzare per lo svolgimento delle singole mansioni venivano forniti dallo stesso committente.

Emerge anzitutto dalla stessa documentazione contrattuale (doc. 5 di parte opponente) che *«essendo l'hotel creato su un edificio storico vogliamo avvalerci dei Ns. prodotti ecologici per le pulizie, avendo dei pavimenti in cotto e pietre da mantenere e di avvalerci del nostro aspiratore centralizzato dentro la struttura»*.

La circostanza è stata del resto confermata in sede testimoniale da _____ (capitoli 10 e 12),
_____ (capitoli 10 e 12) e da _____ (capitolo 2).

Le testimonianze di _____, però, sono convergenti anche nell'affermare che era sempre la committenza a fornire le materie prime per le colazioni. Come ha spiegato la sig. _____, *«ce ne occupavamo noi dell'hotel per mantenere un certo standard o assicurarci che fossero rispettate le intolleranze dei clienti. Non potevamo certo chiamare Roma per far presente che questo o quel cliente avesse delle problematiche di natura alimentare»*. Quindi, benché nel contratto di appalto fosse stato affidato a M&G il *«servizio colazioni»*, l'appaltatrice (società con sede a Roma) non si occupava minimamente dell'acquisto e della selezione delle vivande.

3.5. Quel che più rileva, tuttavia, è la sostanziale assenza di direttive sul posto di lavoro.

Trattasi di un punto sul quale è bene soffermarsi con cura, rappresentando esso il maggior punto di forza della linea difensiva dell'opponente. _____ infatti, ha puntato l'accento particolarmente sulla posizione assunta da _____ nell'economia complessiva degli appalti, trattandosi della referente di M&G (come tale qualificata anche nel secondo contratto, quello stipulato con la S.r.l.).

Non v'è dubbio alcuno che la testimonianza resa dalla _____ a quella di maggior interesse, avendo offerto spunti che, almeno a una prima lettura, potrebbero apparire coerenti con la ricostruzione offerta dall'opponente.

La testimone ha infatti dichiarato che:

- il ruolo di "responsabile" le fu proposto prima dell'assunzione, ma tale qualifica non le comportò alcun beneficio sul piano retributivo;
- era lei a impartire le direttive alle altre dipendenti, ma solo con riferimento alla pulizia camere;

- era lei a predisporre i turni "concordandoli" con le altre dipendenti e ad occuparsi dei riposi, nonché a dire loro quali camere pulire;
- per quanto riguarda le ferie, lei le "coordinava" con le altre dipendenti, ma *«poi dovevamo rivolgersi al per avere il nulla osta»*;
- *«se c'era qualcosa che non mi quadrava sull'orario o sulla busta paga o sui riposi»*, si rivolgeva a M&G tramite un contatto telefonico;
- al telefono con questo referente si intratteneva anche su questioni di natura gestionale: *«per esempio se qualcuna delle altre dipendenti lavorava male, anche se è capitato poche volte»*;
- era infatti lei a valutare se i dipendenti dell'appaltatrice fossero idonei allo svolgimento delle mansioni e dunque se avessero superato o meno il periodo di prova, riferendone direttamente a M&G.

Ora, va anzitutto rimarcato il fatto che la posizione di "referente" assunta dalla sarebbe stata esclusivamente limitata al servizio di pulizia camere. Tale elemento emerge da una pluralità di dati istruttori tutti sostanzialmente convergenti: - lo stesso contratto nel quale la medesima figura come "referente" (precisamente nell'allegato A) fa esclusivo riferimento al *«servizio di pulizia»*; - la dichiarazione testimoniale della stessa (capitolo 3), ma anche dalla teste (capitolo 2, che però ha fatto anche riferimento al settore colazioni).

Trattasi di una precisazione di non poco conto. Gli appalti oggetto di causa, infatti, coinvolsero anche lavoratori impiegati in settori diversi dalla pulizia camere e segnatamente:

- a: secondo quanto emerso anche dall'istruttoria orale (capitoli 16 e 17 posti a), dapprima si occupò del servizio colazioni e successivamente dell'allestimento della sala colazioni o fu addetta alla mansione di lavapiatti, e non ebbe alcun contatto con la sig.ra (come dichiarato da quest'ultima in risposta al capitolo 16, *«io non l'hai mai vista se non nelle aule giudiziarie per questa vertenza»*);
- che svolsero mansioni di cameriere di sala presso il ristorante;
- , che svolse mansioni di lavapiatti.

Con riferimento alle varie persone che furono assunte (anche) per il servizio di pulizia alle camere, poi, si impone un'ulteriore considerazione. fu assunta a partire dal 28.3.2017,

terminando la propria esperienza in data 31.8.2018, mentre alcune dipendenti di M&G svolsero o tutta o una parte dell'attività lavorativa precedentemente o successivamente. Si allude a:

- che lavorò nel periodo dal 1.1.2016 al 31.7.2016;
- che lavorò nel periodo dal 8.3.2016 al 30.11.2016 (e infatti la ha dichiarato di non conoscerla: capitolo 19);
- che lavorò dal 24.7.2016 al 30.9.2016;
- che lavorò nel periodo dal 1.3.2017 al 31.5.2017;
- che iniziò la propria prestazione lavorativa in data 1.3.2017 (ed infatti la in risposta al capitolo 21, ha dichiarato: «Lei c'era da prima di me. Quando sono entrata c'era già. Si è dimessa a metà aprile 2018, non posso dire quando fu assunta»);
- che iniziò nel periodo in data 22.8.2018 e concluse il rapporto lavorativo in data 22.9.2018.

Tali puntualizzazioni obiettivamente sminuiscono la ricostruzione difensiva dell'opponente poiché, rispetto a un numero totale di tredici persone (esclusa la stessa coinvolte dall'ordinanza impugnata (otto se si considerano solo quelle con mansioni di addetto alle pulizie camere), soltanto due lavoratrici (che prestò la propria opera dal 11.5.2018 al 31.8.2018, e che lavorò dal 9.3.2018 al 3.4.2018) lavorarono interamente nello stesso periodo in cui anche la si fu occupata, e soltanto altre tre lavoratrici lavorarono in una parte di tale periodo: una per una frazione piuttosto misera (appena una settimana: si allude a) e altre due () che però furono assunte circa un mese prima.

Tali assunti risultano del resto confermati dalle dichiarazioni rese in udienza dai lavoratori. Sia che hanno riferito che, per il servizio in sala, il loro punto di riferimento era (figlio dell'odierno opponente) e non qualcuno di M&G, società con la quale non ebbero alcun tipo di contatto. (assunta successivamente alla cessazione del rapporto con e non coinvolta dall'ordinanza impugnata) ha riferito di non sapere chi fosse M&G e non di conoscere suoi referenti. sentita all'udienza del 14.12.2022, ha peraltro lasciato intendere che tra la posizione di l e quella di (che, si rammenta, fu assunta un mese prima) non ci fossero significative differenze: nel mese in cui la teste prestò l'attività

lavorativa, infatti, venne affiancata alternativamente da [redacted] o da [redacted] (a seconda del turno, giacché quest'ultime furono assunte a tempo parziale), le quali le dicevano come allestire le camere e la colazione. La testimone [redacted] è altresì aggiunto che, per quanto ne sapesse, la sig.ra [redacted] svolgeva le sue stesse mansioni, senza occuparsi di altri aspetti (ciò in risposta alla domanda: V.C. [redacted] insegnava il lavoro anche ad altre persone?).

Tornando dunque alla deposizione della sig.ra [redacted] è opinione dello scrivente che la sua posizione di "referente" fosse per lo più formale. Per meglio dire, è assai probabile che fosse lei (forse unitamente alla sig.ra [redacted], quantomeno per un certo arco temporale) a coordinare le attività di pulizia camere, individuandole sulla scorta delle indicazioni (necessariamente) fornite dalla *reception* (sul punto si veda l'ultima risposta della stessa [redacted] «per quanto mi riguarda io la mattina trovavo un foglio redatto dalla *reception* con scritto quali camere dovevano essere rifatte e quante colazioni andavano fatte»). In questo senso quindi non appare scorretto sostenere che fu la sig.ra [redacted] a fornire delle direttive alle colleghe meno esperte o, per meglio dire, alle colleghe con le quali si trovò a condividere la sua esperienza nel periodo in cui risultò assunta da M&G. Sennonché, sussistono seri dubbi sulla sua effettiva qualità di referente di M&G, ovverosia sull'esistenza di un legame fiduciario tra la cooperativa (e la società a responsabilità limitata, poi) e la medesima, finalizzato a consentire l'esercizio dei poteri datoriali da parte di M&G.

Come ha dichiarato la stessa [redacted] gli unici contatti con M&G avvenivano tramite un *call center* e, soprattutto nel periodo in cui datore di lavoro formale fu la cooperativa, risultò particolarmente difficile parlare con qualcuno. Per questa ragione, del resto, la testimone ha specificato quanto segue: «se dovevo cambiare il giorno di riposo [che nel contratto era individuato nella giornata del lunedì, n.d.r.], lo comunicavo al [redacted] anche perché devo essere sincera io non ho mai visto nessuno della cooperativa, per parlare con loro al telefono ci voleva molto tempo. È stata davvero una bruttissima esperienza». Se per i turni di lavoro la [redacted] si coordinava con le colleghe, invece per le ferie – ha dichiarato la teste – «mi rivolgevo al sig. [redacted]». Per meglio dire – ha proseguito la testimone – «io coordinavo le ferie con le altre dipendenti, ma poi dovevamo rivolgersi al [redacted] per avere il nulla osta. Non so dire se lui si rivolgesse alla cooperativa». Per quanto riguarda, poi, l'asserito compito di verifica delle qualità delle lavoratrici da parte della sig.ra [redacted] le cui considerazioni sarebbero state telefonicamente condivise con M&G, questo giudicante, pur non avendo elementi per dubitare di quanto dichiarato dalla testimone (anche se non può sottacersi il particolare legame che, fino a poco

tempo fa, è sussistito tra la medesima e la famiglia [redacted] i, essendo stata assunta direttamente come dipendente dopo l'esperienza con M&G: tanto è stato dichiarato dal testimone [redacted]), non può mancarsi di rilevare che comunque la scelta delle persone con le quali rimpiazzare le precedenti era pur sempre fatta dalla famiglia [redacted] (si rinvia a quanto già argomentato in merito alla genesi dei rapporti obbligatori).

4. Tutto ciò posto, non rimane che soffermarsi sui profili quantificatori, anch'essi oggetto di contestazione da parte dell'opponente.

Più precisamente, nel ricorso viene obiettato, con riferimento al primo contratto d'appalto:

- a) che [redacted] non svolse mai mansioni di *receptionist*;
- b) che [redacted] fu impiegato dal 30.6.2017 al 7.7.2017 (e non sino al 31.8.2017);
- c) che [redacted] fu impiegata non in via continuativa dal 8.3.2016 al 30.11.2016 (come riportato nell'ordinanza), bensì dal 8.3.2016 al 8.6.2016 e poi nuovamente dal 30.9.2016 al 30.11.2016;
- d) che [redacted] è un soggetto del tutto sconosciuto;

mentre con riferimento al secondo contratto:

- e) che [redacted] fu impiegata dal 1.12.2017 al 15.4.2018 (e non fino al 30.4.2018).

Orbene, per quanto concerne le contestazioni concernenti il primo contratto, va rilevato che quella *sub* a) non ha alcuna attinenza con il presente giudizio, risultando irrilevante la mansione concretamente svolta; oltretutto nell'ordinanza ingiuntiva non viene mai fatto riferimento alla mansione contestata. Con riguardo, invece, alle restanti doglianze, l'irrilevanza discende dal fatto che, ove anche fondate, non impatterebbero in alcun modo sulla quantificazione alla quale è pervenuta l'ITL, come dalla medesima argomentato nella stessa ordinanza allorquando archiviava la posizione del [redacted].

Occorre a tal riguardo rammentare che l'art. 18, comma 5 *bis*, del D.Lgs. 276/2003 prevede che: «*nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 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.*» Tale norma, dunque, individua espressamente il criterio che deve essere seguito per il calcolo della sanzione conseguente alla violazione dell'art. 29, comma 1, del D.Lgs. 276/2003. Né tale criterio risulta abrogato da quanto

previsto dall'art. 1, comma 6, del D.Lgs. 8/2016, il quale prevede che: «se per le violazioni previste dal comma 1 è prevista una pena pecuniaria proporzionale, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, la somma dovuta è pari all'ammontare della multa o dell'ammenda, ma non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.» Quest'ultima disposizione, quindi, individua la cornice edittale entro cui deve essere contenuta la sanzione amministrativa calcolata secondo il criterio specificamente previsto dall'art. 18, comma 5 bis, del D.Lgs. 276/2003.

Nel caso di specie, le giornate di lavoro complessivamente conteggiate dall'ITL in relazione al primo contratto risultano pari a 1.335 (numero che, moltiplicato per 50, porta all'importo pari a € 66.750). Eliminando *in toto* le giornate riferibili a (221), nonché tutte le giornate riferite a , e quindi compiendo un conteggio per eccesso in favore dell'opponente (22) e tutte le giornate in cui a avrebbe prestato la propria attività lavorativa stando all'ordinanza (ossia 33), si giunge a un numero di giornate da decurtare pari a 287 che, moltiplicato per 50, porta all'importo pari a € 14.350,00. Com'è evidente, dunque, la sottrazione di quest'ultima somma a quella sopra calcolata non intacca il massimo edittale (€ 50.000,00) applicato in concreto nell'ordinanza.

Con riferimento, invece, al secondo contratto, la disamina del LUL relativo alla sig.ra (allegato dall'ITL) dimostra che, benché nell'ordinanza sia stata individuata come data finale del rapporto quella del 30.4.2018, in realtà le 11 giornate lavorative indicate nel provvedimento sanzionatorio si riferiscono tutte alla prima quindicina del mese.

5. Per tutte le ragioni sin qui esposte, l'ordinanza-ingiunzione va confermata.

Passando alla regolamentazione delle spese di lite, l'integrale soccombenza del ricorrente giustifica la sua condanna al relativo pagamento, con applicazione dei medi tabellari e compiendo l'abbattimento del 20% previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 149/2015.

P.Q.M.

Il Tribunale di Arezzo, in composizione monocratica, ogni contraria istanza eccezione e deduzione disattesa o assorbita, definitivamente pronunciando sulle domande come in epigrafe proposte:

- **rigetta** il ricorso e, per l'effetto, **conferma** l'ordinanza-ingiunzione impugnata, **revocando** la sospensione della relativa efficacia;

- **condanna** a rifondere le spese sostenute dall'ITL, liquidate in misura pari a € 11.300,00 oltre rimborso delle spese generali e accessori (se dovuti per legge).

Così deciso in Arezzo, 1° marzo 2023.

Il giudice

Dott. Federico Pani