

GLI APPALTI DI MANODOPERA NEL TRASPORTO E NELLA LOGISTICA



Dopo gli interventi della magistratura che hanno coinvolto alcune aziende del settore, l'Agenzia delle Entrate ha inaugurato un nuovo filone sanzionatorio che contesta anche la detrazione Iva collegata ai costi dei lavoratori delle ditte esterne

di Alessandro Paone

In ambito giuslavoristico l'appalto è una delle figure più controverse come dimostrano le tali e tante disposizioni di legge che l'hanno interessata negli anni, in uno con gli orientamenti della giurisprudenza volti a sanzionare un uso distorto a difesa della subordinazione nei confronti del reale datore di lavoro.

Se negli ultimi 20 anni l'attenzione del legislatore, e con esso della giurisprudenza e degli organi ispettivi, è stata ri-

volta a rimediare le conseguenze retributive e contributive dei mancati pagamenti delle ditte appaltatrici nei confronti dei lavoratori impiegati in appalti caratterizzati da elevato tasso di manodopera (i cd. "labour intensive"), fatto che ha comportato molteplici rimaneggiamenti della norma di riferimento (l'art. 29 del D.Lgs. n. 276 del 2003, cd. "riforma Biagi", ancora oggi cardine della disciplina), di recente stiamo assistendo ad un vistoso cambio di paradigma.

Ciò rende la situazione complicata ed estremamente delicata, per una molteplicità di fattori che richiedono massima attenzione in particolar modo per le imprese operanti nel trasporto e nella logistica, un settore che è nell'occhio del ciclone.

Tutto è cambiato dopo il Covid, in ragione del pericoloso allargamento di fenomeni di discutibile serietà imprenditoriale caratterizzati dall'affidamento in appalto di vaste fasi dei processi produttivi in favore di aziende, spesso in ATI



e collegate a cooperative, prive di reali consistenze economiche, utilizzate quali serbatoi di manodopera a basso costo, grazie all'applicazione – nemmeno puntuale, per giunta – di contratti collettivi pirata o scaduti da tempo, con applicazione di minimi salariali giudicati ampiamente insoddisfacenti dai Tribunali di ogni ordine e grado.

Molte (alcune famose) imprese committenti si sono trovate ad affrontare le Procure della Repubblica e provvedimenti straordinariamente invasivi di amministrazione giudiziaria, sulla scorta di una contestazione di caporalato e sfruttamento del lavoro ingenerato, nella pratica, dalla non adeguatezza di procedure interne di controllo su tale aspetto dell'appalto, "settato", se così si può dire, sulla diversa esigenza scaturita dalla pregressa esperienza processuale degli anni scorsi, ovvero sul dato del pagamento degli stipendi e dei contributi, non già



Alessandro Paone

Avvocato
giuslavorista,
fondatore NIUS Legal
& HR Solutions

“ Piuttosto che attendere l'intervento degli organi ispettivi e gestire un complesso contenzioso su più fronti sarebbe utile che le imprese si adoperassero da subito al fine di verificare la concreta modalità di gestione dei propri servizi endoaziendali dati in appalto a imprese terze ”

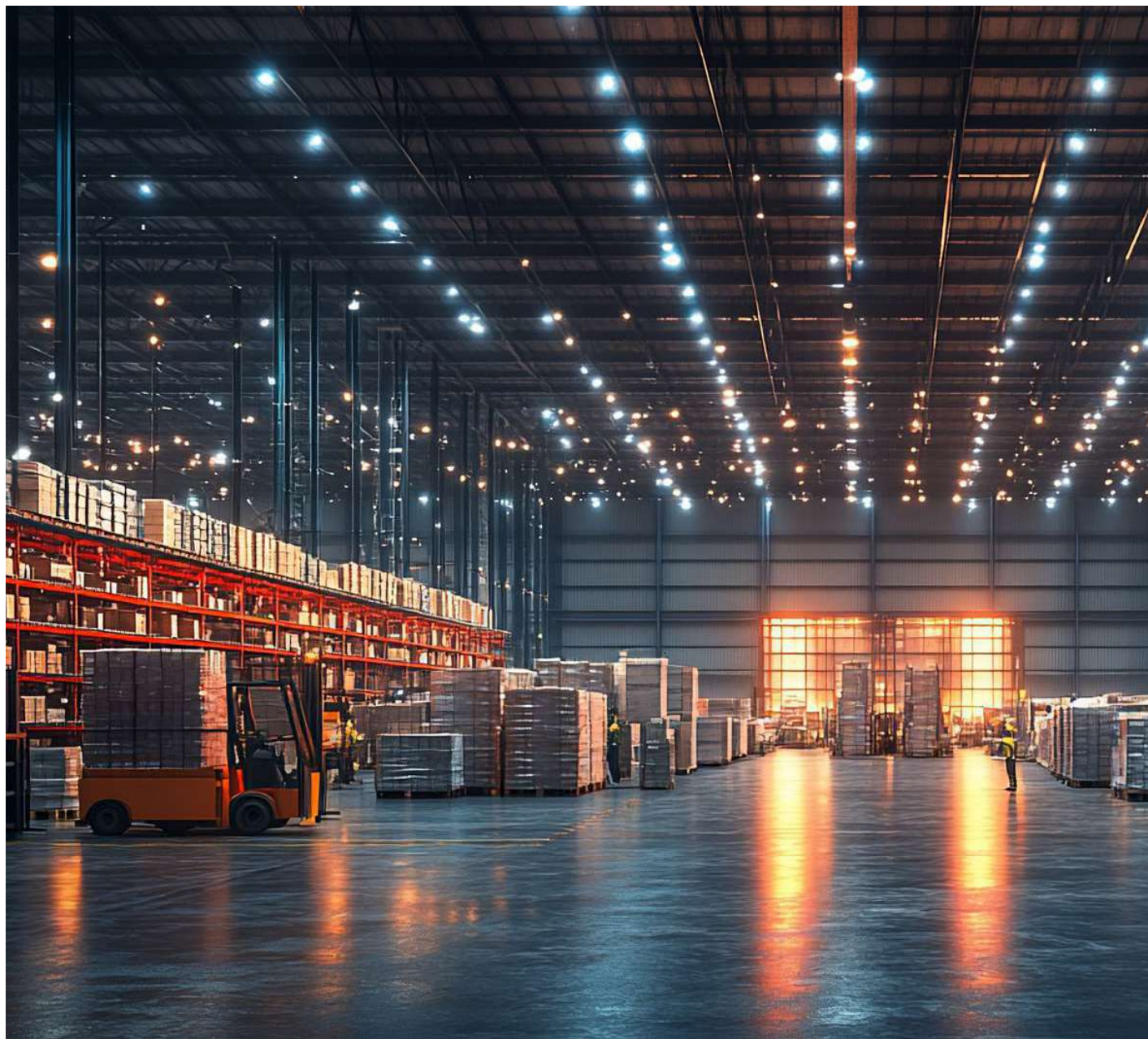
sul rispetto di requisiti salariali di natura costituzionale, sui quali la Cassazione si è espressa con chiarezza ad ottobre 2023, inaugurando una stagione di provvedimenti delle corti di merito che stanno falciando settori interi dell'economia. E così la bomba sociale degli appalti di lavoro sottopagati ha sollecitato il Legislatore, con il D.L. n. 19 del 2024, ad intervenire in maniera decisa sulle dinamiche illecite negli appalti, ripristinando le sanzioni penali nei casi di somministrazione abusiva, utilizzazione illecita, appalto e distacco illecito, che si affiancano alla punta di diamante sanzionatoria rappresentata dal reato di somministrazione fraudolenta reintrodotta nel 2018, configurabile, nella pratica, allorquando risulti provata (circolare INL del 11 febbraio 2019, n. 3) la violazione di norme su imponibili contributivi, divieti di somministrazione o requisiti specifici e/o limiti alla somministrazione in generale, quali indici di conclamata fraudolenza dell'azione del committente.

Non bastasse, in questo quadro si sta configurando un nuovo filone inaugurato dall'Agenzia delle Entrate: l'Ente, con propri accessi ispettivi, sta contestando alle ditte committenti la non regolarità della detrazione IVA collegata ai costi dei

lavoratori delle ditte in appalto per invalidità del titolo giuridico dal quale scaturiscono, sul presupposto che alla base vi è un appalto illecito a celare una somministrazione irregolare di manodopera. Il fenomeno è particolarmente visibile nella logistica, e poggia sul caso degli appalti endoaziendali ad alta intensità di manodopera per la movimentazione di merce nei magazzini mediante l'utilizzo di sistemi tecnologici quali i terminalini ed i voice picking.

Ad avviso dell'Agenzia delle Entrate, l'utilizzo di questa strumentazione, invero di uso comune, in quanto di proprietà delle committenze, laddove comporti nella pratica la (a) direzione e (b) il controllo diretto della forza lavoro della ditta appaltatrice, integra il requisito della eterodirezione con ciò costituendo un vincolo di subordinazione diretta, da un lato, ma soprattutto e prima ancora – in termini di gravità delle conseguenze sanzionatorie e penali – comporta la configurazione della somministrazione illecita se non fraudolenta.

Motivo per cui si assiste con sempre maggiore frequenza alla irrogazione di elevatissime sanzioni (parliamo di importi sovente superiore al milione di euro, in alcuni anche molto di più) pecuniarie per



contestazione di una illecita detrazione IVA, cui consegue l'apertura di ulteriori fronti di carattere penale e lavoristico, anche contributivo, con impatti economici sull'impresa committente davvero difficili da quantificare e da gestire.

Piuttosto che attendere l'intervento degli organi ispettivi e gestire un complesso contenzioso su più fronti (ricordo che l'Agenzia può applicare sanzioni anche per il passato...), sarebbe utile che le imprese si adoperino da subito al fine di verificare la concreta modalità di gestione dei propri servizi endoaziendali dati in appalto ad

imprese terze, se del caso intervenendo sulla strumentazione tecnologica al fine di limitare le ipotesi di contatto diretto tra algoritmo e personale terzo, valorizzando la reale autonomia gestionale della fornitrice così da non ridurla a "serbatoio di manodopera" deputata alla mera gestione amministrativa (ferie, turni, permessi, erogazioni stipendiali, ecc.) della forza lavoro, fatto che causerebbe un elevato rischio sanzionatorio.

Ma stiamo attenti: non v'è alcuna soluzione definitiva alle porte. Occorre prudenza ed un costante presidio delle dinamiche

hr, poiché questo è uno dei classici esempi di fragilità del nostro sistema in cui le ordinarie regole del diritto del lavoro – per l'appunto quelle sulla autonomia dell'impresa appaltatrice e la necessità che non vi sia alcuna eterodirezione della committente su di essa – vengono messe in crisi da modalità di lavoro mediante sistemi tecnologici automatizzati che, pur quando percepiti come assolutamente ordinari e di uso comune, sono in realtà tali da impattare in maniera diretta gli schemi utilizzati dal nostro ordinamento per impedire fenomeni interpositori.