

A tutti i Gestori
A tutti gli Appaltisti
A tutte le strutture territoriali

[Parole chiave: contratto di appalto; d.lgs. 32/1998; lavoro subordinato; licenziamento ritorsivo; reintegrazione nel posto di lavoro; risarcimento del danno]

Cari colleghi,

il 9 luglio scorso, la Corte d'Appello del Tribunale di Torino, Sezione del Lavoro, si è espressa con Sentenza sull'appello richiesto da un'azienda per vedere riformata la Sentenza di primo grado del 11.12.2024 (confronta la nostra precedente comunicazione del 10.2.2025), con la quale l'azienda era stata condannata in ragione del Contratto di Appalto fatto sottoscrivere al Gestore del punto vendita. Di seguito, ricostruiamo la vicenda ed estrapoliamo alcuni passaggi tra i più significativi della Sentenza di Secondo Grado.

LA SENTENZA DI PRIMO GRADO

Il Tribunale, in primo grado, aveva già osservato che il rapporto contrattuale non presentava le caratteristiche che, a norma dell'art. 1655 c.c., debbono caratterizzare un contratto di appalto, ossia l'organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore e la gestione a proprio rischio.

Nei fatti, poi, aveva evidenziato la natura esclusivamente esecutiva, ripetitiva e materiale delle mansioni affidate all'Appaltista, nello svolgimento delle quali non erano lasciati al lavoratore spazi sostanziali di iniziativa autonoma in vista di un risultato.

Alla luce delle previsioni contrattuali e dell'istruttoria espletata aveva, quindi, ritenuto accertata la natura subordinata a tempo pieno e indeterminato del rapporto di lavoro.

In conclusione, il Tribunale si era così espresso:

- 1) deve essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato indeterminato a tempo pieno ed inquadramento come "Pompista specializzato", al 4° livello del CCNL Commercio Terziario;*
- 2) di conseguenza, l'Azienda deve essere condannata al pagamento in favore della parte ricorrente delle differenze retributive ancora spettanti;*
- 3) inoltre, deve essere dichiarata la nullità del recesso adottato dall'Azienda, con applicazione della tutela reintegratoria nel posto di lavoro;*
- 4) l'Azienda è, inoltre, condannata al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, di un'indennità mensile commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il*

calcolo del trattamento di fine rapporto, dalla cessazione del rapporto per ogni giorno di ritardo sino all'effettiva reintegrazione, oltre agli interessi legali e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali;

5) *oltre le spese di causa.*

IL SECONDO GRADO

La Corte di Appello ha respinto tutti i cinque motivi di appello presentati dall'Azienda:

- *erroneità della sentenza di primo grado per non aver dato alcuna rilevanza alla volontà negoziale delle parti (vale a dire, il fatto che il Gestore avesse "liberamente" sottoscritto il contratto);*
- *erroneità della sentenza nella parte in cui non ha ritenuto dirimenti alcune previsioni contrattuali in luogo di altre;*
- *erroneità della sentenza nella parte in cui ha ritenuto sussistente l'eterodirezione (vale a dire, il condizionamento diretto e fattivo dell'azienda nel compimento delle funzioni del Gestore) sulla base del solo testo contrattuale;*
- *erroneità della sentenza per aver selezionato solo le prove testimoniali atte a suffragare la tesi della subordinazione;*
- *erroneità della sentenza nella parte in cui ha ritenuto ritorsivo il recesso.*

Nel motivare la propria decisione il Collegio giudicante ha fatto amplissimo ricorso a citazioni della Sentenza di primo grado, a conferma della validità dell'impianto utilizzato dal Giudice di prime cure.

Tuttavia, ha tenuto a sottolineare ulteriormente alcuni passaggi che meritano una specifica attenzione.

In particolare, avuto riguardo i motivi di ricorso presentati dall'azienda, la Corte d'Appello si esprime con argomentazioni che appaiono avere una valenza che finisce per andare ben oltre il caso di cui qui si tratta:

“qualora le indicazioni e le prescrizioni da parte del committente si sostanzino in istruzioni dettagliate e puntuali, volte a determinare le modalità operative delle singole attività e non meramente ad indicare ed orientare il risultato richiesto, si è in presenza di vere e proprie direttive, caratteristiche di un rapporto di tipo subordinato. Tale appare essere il caso regolato dal contratto in oggetto, in cui la sostanziale assenza di spazi di autonoma organizzazione e decisione in capo all'appaltatore emerge anche dal fatto che nelle attività nel corso delle quali possono sorgere imprevisti, il contratto prevede puntualmente l'intervento dell'appaltante o di suoi incaricati”

“in assenza di ogni margine gestionale, di discrezionalità sui prezzi praticati o sulle attività promozionali riguardanti l'impianto, difficilmente l'appaltatore avrebbe potuto, tramite la propria attività, incidere sensibilmente sulla quantità di carburante venduta”

“l'appaltatore non era chiamato al raggiungimento di un risultato (opus) ma doveva limitarsi a mettere a disposizione dell'azienda le proprie energie lavorative con ciò

rientrando ontologicamente in un ambito di prestazioni che non sono proprie del regime di autonomia”

“l'appaltatore non aveva margini operativi discrezionali nella gestione della attività di distribuzione di carburanti (non potendo incidere sui prezzi o sulle iniziative commerciali) egli non poteva condizionare le vendite e quindi non poteva determinare il risultato dell'attività”.

Cari colleghi,

prima di tutto sarà bene considerare che, questa volta, si tratta di un Secondo Grado e che, un eventuale (e forse incauto) ulteriore ricorso alla Corte di Cassazione determinerebbe un giudizio capace se non proprio di “fare legge”, certamente idoneo ad assicurare l'uniforme interpretazione e applicazione della legge, orientando significativamente le decisioni di tutti i Tribunali e di tutti i Giudici di grado inferiore.

Nel “giocarsi il tutto per tutto”, questa volta, l'azienda in questione assumerebbe definitivamente su di sé un carico di responsabilità “collettiva”, finendo per sottoscrivere una cambiale consistente (provate a fare un calcolo di quanti milioni di euro varrebbe, per l'intero settore, l'assunzione di tutti gli appaltisti) anche a nome degli altri titolari degli impianti che, in questi anni, hanno ritenuto di “scegliere” l'appalto, convinti di una impunità nella prassi, più che in diritto.

D'altra parte, un serio campanello d'allarme dovrebbe ormai essere ampiamente risuonato, nel momento in cui si deve necessariamente prendere atto del fatto che le “certezze assolute” comuni a molta parte, anche autorevole, dell'industria petrolifera, e messe a verbale nelle testimonianze degli stessi dirigenti apicali dell'azienda

(“Si parla di gestione diretta quando la società ha la proprietà sia dei carburanti che dell'impianto”)

hanno finito per fornire ulteriori argomentazioni alla tesi del Collegio giudicante

(“Ebbene tali dichiarazioni non fanno altro che confermare quanto ritenuto dal primo Giudice: [...] b) assenza di rischio di impresa (vedasi la differenza tra gestione diretta e indiretta”).)

Le nostre Organizzazioni avevano preannunciato che avrebbero continuato ad azionare ogni strumento -politico/sindacale, ma anche giudiziario- per riuscire a tutelare diritti e facoltà individuali e collettivi, con l'obiettivo di ricostruire un rapporto di leale e collaborativa relazione tra ciascuno di voi e l'Azienda.

E questo hanno fatto: accanto al lavoro di ricerca e di studio necessario per poter ottenere sentenze come questa (ed altre che contiamo siano in arrivo), hanno continuato a promuovere senza sosta un confronto paziente, ma costante e soprattutto fermo nelle posizioni, sia verso il Governo, che di tutte le altre componenti del settore, senza alcun tipo di cedimento o subalternità.

Tutta questa attività -una parte al servizio dell'altra- ha consentito, sola, di poter mutare condizioni e circostanze che, appena pochi mesi fa', sembravano ormai ineluttabili a molti, anche nella categoria.

Il risultato -ora possibile, per quanto ancora da concretizzare- è che la risposta passa per una riforma legislativa equilibrata e finalizzata a restituire piena legalità ai rapporti

all'interno del settore, anche attraverso la certezza che questi rapporti siano regolati attraverso la contrattazione collettiva prevista dalle norme vigenti.

Una risposta che -oggi- sembra poter essere condivisa non più solo tra di noi, se è vero, come è vero, che in molti potrebbero beneficiare (se solo lo comprendessero) di un settore nel quale prassi e diritto tornino a coincidere, nel quale le regole tornino ad essere uguali per tutti.

Per qualsiasi necessità di ulteriori informazioni e assistenza, è possibile contattare le nostre rispettive segreterie, ai seguenti riferimenti:

FAIB Confesercenti: 0644250267; faib@confesercenti.it

FEGICA: 0676276241/2; info@fegica.it

Buon lavoro.

Roma, 29 luglio 2025

FAIB Confesercenti

Il Presidente

Giuseppe Sperduto



FEGICA

Il Presidente

Roberto Di Vincenzo

