

L'appalto di servizi nella gestione dei distributori di carburante: una subordinazione occulta?

Il Tribunale di Torino riqualifica il rapporto nei termini del lavoro subordinato. Il recesso immotivato dell'appaltante è licenziamento ritorsivo (sentenza n. 3313/2025)

Di **Paolo Garfagnini**
Avvocato

Pubblicato il 24 maggio 2025

La **sentenza 13 gennaio 2025, n. 3313 del Tribunale di Torino, sezione lavoro (testo in calce)**, prende in esame il caso di un soggetto che, dopo aver inizialmente concluso un comodato ex **d.lgs. 32/1998** (collegato al contratto di fornitura carburanti) per la gestione di un impianto di distribuzione, al momento della cessazione del suddetto contratto e al fine di proseguire nella sua posizione di gestore, concludeva un **appalto** di servizi tra la propria impresa individuale e la società di distribuzione di prodotti petroliferi.

Il procedimento prendeva avvio a seguito del ricorso dell'appaltatore al Giudice del lavoro in ragione della disdetta contrattuale che, senza motivazione alcuna, la società appaltante comunicava allo stesso pochi giorni dopo la notifica di un **decreto ingiuntivo** in favore del gestore per il pagamento di crediti maturati in precedenza. Le ragioni addotte da parte ricorrente erano: l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, desumibile dal mancato esercizio di autonomia gestionale e dall'assoggettamento a vincoli orari e organizzativi; l'equiparazione della disdetta contrattuale ad un **licenziamento** privo di motivazione; la natura ritorsiva del licenziamento, avvenuto in stretta correlazione temporale con l'azione legale intrapresa per il recupero dei crediti pregressi. Nelle conclusioni, il ricorrente chiedeva l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato alle dipendenze della società convenuta in qualità di pompista specializzato (CCNL Commercio), con conseguente condanna della società al pagamento delle differenze retributive maturate; inoltre, concludeva per sentire dichiarare la nullità del licenziamento, poiché ritorsivo, con ordine di reintegrazione del lavoratore e risarcimento del danno.

Il Tribunale di Torino, tenuto conto dei vari obblighi previsti a carico dell'appaltatore in termini di dipendenza ed eterodirezione, riqualificava il rapporto alla stregua di lavoro subordinato, mancando un'organizzazione propria e autonoma dei mezzi di lavoro, nonché, sussistendo i requisiti propri della subordinazione tra appaltante e appaltatore; per di più, il Tribunale riconosceva la natura di licenziamento ritorsivo del recesso immotivato dell'appaltante.

Sommario

Appalto di servizi o lavoro subordinato: la nozione giuslavoristica di appalto

Il caso in esame: le motivazioni alla base della decisione

Le fattispecie riqualificabili in ragione della natura dell'appaltatore

Conclusioni: nuove prospettive di tutela per i gestori di impianti di distribuzione?

1. Appalto di servizi o lavoro subordinato: la nozione giuslavoristica di appalto

La recente sentenza del Tribunale di Torino è d'indubbio impatto nel settore dei distributori di carburante, da sempre caratterizzato da dispute giudiziarie sul rapporto tra società di vendita del carburante e gestori degli impianti.

Nella suddetta sentenza si è discusso, infatti, della corretta qualificazione giuridica del contratto in essere tra un titolare di ditta individuale che gestiva un distributore e una società petrolifera, formalmente

qualificato come appalto di servizi ma integrante tutti i requisiti e indici di un rapporto di lavoro subordinato.

L'**appalto**, come inteso nel codice civile, è disciplinato dall'**art. 1655 c.c.**

Secondo quanto emerge dalla norma, si può distinguere tra appalto d'opera e appalto di servizi: nel primo caso, l'appalto ha ad oggetto la produzione di nuovi beni o qualsiasi sostanziale modificazione, rielaborazione, riparazione, demolizione o trasformazione dello stato materiale di cose preesistenti il cui compimento fornisca un'immediata utilità all'altra parte (come la costruzione o demolizione di opere, ma anche il montaggio di cose già esistenti a fine di crearne una nuova); nel secondo caso (ossia quello in esame) l'oggetto consiste in qualsiasi utilità che possa essere creata da una delle parti contrattuali in favore dell'altra, eseguita senza elaborazione o modificazione della materia e che solitamente consiste nell'esecuzione di prestazioni identiche o simili nel corso del tempo, senza che le stesse siano necessariamente preordinate alla realizzazione di un bene finito (a titolo esemplificativo e non esaustivo, le attività di imbarco e sbarco delle compagnie portuali, i servizi di manutenzione di impianti industriali, i servizi mensa).

Talvolta, poi, la figura dell'appalto di servizi comprende o si connette con altre figure contrattuali, dando luogo a contratti atipici o misti (ad esempio, è stato fatto rientrare nella figura dell'appalto di servizi il contratto di trasporto che si caratterizzi per la continuità e non sporadicità del servizio, la sua stabilità e la necessità, per il vettore, di disporre di un'adeguata organizzazione al fine di soddisfare adeguatamente il servizio medesimo, si veda **Cass., 14 luglio 2015, n. 14670** e **Cass., sez. lav., 6 marzo 2020, n. 6449**; il legislatore, per la rilevanza della fattispecie, l'ha poi resa tipica, proprio nel capo relativo all'appalto, con il c.d. contratto di logistica ex **art. 1677-bis c.c.**). In questi casi, come hanno sottolineato le Sezioni Unite della Cassazione, *"in tema di contratto misto, la relativa disciplina giuridica va individuata in quella risultante dalle norme del contratto tipico nel cui schema sono riconducibili gli elementi prevalenti (cosiddetta teoria dell'assorbimento o della prevalenza)"* (**Cass., sez. un., n. 11656/2008**); quanto premesso, per ribadire come si debba verificare l'effettività risultante dalla concretezza del rapporto contrattuale, oltre che la sua qualificazione formale. Difatti, proprio la natura "ibrida" del contratto di appalto di servizi ha fatto sì che lo stesso si prestasse facilmente a distorsioni o abusi, come accaduto nel caso in esame.

Nel diritto del lavoro, per converso, è stata elaborata una definizione "giuslavoristica" di appalto peculiare; quest'ultimo viene inteso non solo come contratto d'opera o di servizi, ma come fenomeno che coinvolge la tutela dei lavoratori impiegati nell'esecuzione della prestazione. L'**art. 29, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003** (Legge Biagi) introduce una definizione funzionale di appalto, distinguendolo dalla mera interposizione illecita di manodopera: l'appaltatore deve organizzare i mezzi necessari e assumere il rischio d'impresa, oltre a fornire un risultato autonomo.

Questa nozione si differenzia da quella codicistica prevista all'art. 1655 c.c.: il codice civile, infatti, si concentra sull'aspetto contrattuale e privatistico, senza considerare l'impatto sulle condizioni lavorative.

La distinzione è fondamentale per prevenire forme elusive del lavoro subordinato e per l'applicazione della responsabilità solidale dell'appaltatore e del committente in materia retributiva e contributiva, come previsto dal medesimo art. 29 del D. Lgs. 276/2003.

Rilevante ai suddetti fini, inoltre, è verificare se sussistono gli indici del lavoro subordinato tra committente ed esecutore materiale della prestazione di servizi.

La definizione codicistica di subordinazione è data dall'**art. 2094 c.c.**

Gli elementi caratterizzanti la subordinazione ai sensi del codice civile sono l'eterodirezione e la dipendenza, che si sintetizzano nel vincolo di assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Secondo la definizione elaborata dalla Cassazione: *"ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro"* (Cass. Civ. S.U. n. 379/1999). Ne emerge una definizione di vincolo di subordinazione, inteso come "eterodirezione", ossia assoggettamento del lavoratore al potere direttivo,

disciplinare e di controllo del datore di lavoro.

La giurisprudenza ha enucleato, nel corso del tempo, una serie di indici al fine di facilitare il lavoro dell'interprete nel riconoscere la sussistenza o meno di una subordinazione in concreto. Tali indici agiscono, secondo orientamento consolidato della Cassazione, quali presunzioni semplici ex **art. 2729 c.c.** (nello specifico, la Cassazione afferma che *"il giudizio (di fatto) circa la sussistenza degli elementi dai quali inferire l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato scaturisce da un ragionamento necessariamente presuntivo, in cui talune circostanze di fatto vengono assunte come indizi tramite i quali risalire al fatto da provare (che ovviamente consiste nella prestazione di lavoro subordinato per come tipizzata dall'art. 2094 c.c.)"* (**Cass. Civ. n. 22846 del 2022**); la suprema Corte ha affermato, poi, che il giudizio sugli indici deve essere realizzato attraverso una *"valutazione globale dei medesimi"*, che possono essere *"assunti come concordanti, gravi e precisi indici rivelatori dell'effettività"* sussistenza del lavoro subordinato (**Cass. Civ. n. 25064/2022**).

Gli indici più frequentemente utilizzati sono: la sottoposizione del lavoratore ai poteri direttivo, di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro; l'inserimento del dipendente nell'organizzazione produttiva aziendale; lo svolgimento della prestazione attraverso l'utilizzo di strumenti professionali messi a disposizione del datore di lavoro; l'insussistenza di un rischio di impresa in capo al dipendente; la retribuzione periodica; l'obbligo di comunicazione delle proprie presenze ed assenze dal posto di lavoro; l'osservanza di un orario di lavoro; la necessità di concordare con il datore di lavoro i periodi per il godimento delle ferie.

In ogni caso, questi indici risultano essere meramente esemplificativi, potendo a ben vedere il Giudice avvalersi di diversi strumenti al fine di verificare o meno l'esistenza di una subordinazione.

2. Il caso in esame: le motivazioni alla base della decisione

Il Tribunale di Torino prende le mosse sulla propria decisione dall'assunto lapidariamente statuito dalla Corte di Cassazione, secondo cui *"ogni attività umana può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo e che l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, ed al conseguente inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa ed in relazione alle difficoltà che non di rado si incontrano si è asserito che in tali ipotesi è legittimo ricorrere a criteri distintivi sussidiari"* (**Cass. Civ. n. 11539/2020**).

Il Tribunale è giunto alla conclusione che, nel caso di specie, il contratto d'appalto di servizi dovesse, in realtà, essere riqualficato come lavoro subordinato alla luce degli indici concretamente emersi nello svolgimento e nella regolamentazione pattizia del rapporto stesso.

Il Tribunale ha applicato il principio di elaborazione giurisprudenziale secondo cui *"il nomen iuris del negozio intervenuto tra lavoratore e datore di lavoro, pur rappresentando uno degli elementi di valutazione ai fini dell'accertamento della natura subordinata o autonoma del rapporto, non assume alcun valore decisivo ed assorbente"* (**Cass. Civ. n. 22289/2014**), dovendosi piuttosto indagare la natura del rapporto alla luce della sua esecuzione in concreto e dalle singole disposizioni contrattuali che il negozio, formalmente individuato in una certa categoria, regolano nella sostanza.

L'analisi di cui sopra è stata effettuata, per l'appunto, secondo i cc. dd. *"indici sussidiari di subordinazione"* citati (si veda *ex multis* **Cass. Civ. 23324/2021**) quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale, l'utilizzo di strumenti forniti dal committente e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore (*ex multis*, **Cass. Civ. 10050/2023**). In applicazione di ciò, la sentenza in commento è arrivata a qualificare come lavoro subordinato tra appaltante e appaltatore il rapporto nominalmente qualificato quale appalto di servizi.

Ne discende che il recesso immotivato dell'appaltante immediatamente successivo alla notifica del decreto ingiuntivo, una volta inquadrato il rapporto quale lavoro subordinato, è stato effettivamente individuato

come licenziamento ritorsivo.

Il licenziamento ritorsivo, secondo costante giurisprudenza di legittimità, *"costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova [...]"* (Cass. Civ. Sez. lavoro, **08/08/2011, n. 17087**; Cass. Civ. n. 24648 del 2015).

A tale ultimo riguardo, il Tribunale di Torino ha ritenuto dirimente che il recesso dell'appaltatore fosse privo di motivazione, che fosse pervenuto in rapida successione temporale rispetto alla notifica del provvedimento di ingiunzione del lavoratore e che prima di tale momento non si fosse mai verificata alcuna criticità nel rapporto.

In ogni caso, *"la natura ritorsiva del licenziamento ne comporta l'abusività, e quindi la nullità, con riferimento a ogni tipologia di contratto di lavoro subordinato, ... non rilevando l'eventuale loro particolare carattere fiduciario, da valutarsi peraltro tenendo conto della specifica attività e delle modalità di svolgimento"* (Cass. civ, sez. lav., ord. n. 26238/2024).

L'aspetto più saliente della sentenza è comunque l'aver statuito l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato tra società fornitrice di carburante e impresa gestore del distributore.

Nel caso oggetto della sentenza, anche intuitivamente, risulta difficile comprendere quale fosse il "servizio" che veniva esternalizzato, essendo i mezzi propri dell'appaltante e l'appaltatore sottoposto al potere direttivo del primo senza spazi sostanziali di autonomia; l'unica cosa che, di fatto, veniva esternalizzata era il rischio di un mancato guadagno derivante dal singolo impianto in gestione.

Il gestore, come sottolinea il Giudice torinese, era tenuto, tra l'altro, a: - osservare un orario di lavoro minimo di apertura dell'impianto; - incassare i pagamenti ed effettuare il versamento del contante presso gli istituti bancari indicati dall'azienda; - assicurare il corretto rifornimento dei prodotti petroliferi; - assistere alle operazioni di carico e scarico dei prodotti petroliferi; - aggiornare quotidianamente la tenuta del registro UTF e provvedere alla riconciliazione fisico-contabile dei prodotti petroliferi tra i dati del carico, del venduto e delle giacenze nelle cisterne; - effettuare, con cadenza quotidiana, la rilevazione dei prezzi degli impianti concorrenti e provvedere all'aggiornamento degli stessi presso l'impianto, controllandone, poi, la corrispondenza con la cartellonistica presente sull'impianto; - provvedere alla pulizia dell'impianto conformemente alle istruzioni; - riferire e giustificare eventuali assenze o impedimenti allo svolgimento della prestazione lavorativa; - accettare le modalità di remunerazione composte da parte fissa e parte variabile.

Dalla disciplina contrattuale contenuta nel contratto di appalto, quindi, emergeva palese l'assenza di spazi di autonomia e gestione per l'appaltatore, tanto da potere affermare che la disciplina contrattuale in questione delineava un rapporto caratterizzato da mansioni esecutive e ripetitive, ampiamente predefinite dalla società committente nelle modalità esecutive, in cui l'orario di lavoro era predeterminato dal committente e da esso modificabile in via unilaterale; per di più, non c'era l'assunzione di alcun rischio d'impresa in capo all'appaltatore, anche alla luce delle modalità e della struttura del corrispettivo.

3. Le fattispecie riqualificabili in ragione della natura dell'appaltatore

Pare opportuno evidenziare come la natura dell'appaltatore possa incidere sulla possibilità di riqualificare il rapporto giuridico nonostante la palese esistenza, in concreto, degli elementi della subordinazione.

Se, infatti, l'appaltatore non è una persona fisica ma una società, sussiste un margine per parlare di lavoro subordinato in essere con l'effettivo esecutore della prestazione?

La risposta parrebbe negativa in caso di società con una pluralità di soci e autonomia patrimoniale perfetta. Difatti, anche qualora si ipotizzasse di dimostrare che il contratto sociale stipulato (per costituire la società appaltatrice) sia, in realtà, **simulato** ex art. 1414 c.c., è la stessa giurisprudenza di legittimità a vietare l'utilizzo di tale istituto nella costituzione di una società. Al riguardo, la Corte di Cassazione ha ribadito che *"non è configurabile la simulazione del contratto sociale, sia in ragione delle inderogabili formalità che assistono la creazione e la stessa organizzazione dell'ente, sia in relazione alla tassatività delle cause di*

nullità previste dall'articolo 2332 Codice Civile [...] al che consegue che la reale volontà dei contraenti, dopo la nascita dell'ente, non può influire su atti e iniziative tipiche di tale nuovo autonomo soggetto giuridico, che, una volta iscritto nel registro delle imprese, agisce coinvolgendo terzi a prescindere dalla volontà effettiva, vive di vita propria ed opera compimento la propria attività per realizzare lo scopo sociale, a prescindere dell'intento preordinato dai suoi fondatori" (**Cass. Civ. n. 36392 del 24/11/2021**). Peraltro, anche qualora la società coinvolta sia non di capitale ma di "persone" e riconducibile alle medesime persone fisiche che la compongono, non può essere messa in discussione l'autonomia della prima, in possesso di distinta personalità giuridica.

Dunque, i principi espressi dalla sentenza del Tribunale di Torino possono essere, a bene vedere, estesi a tutti quei rapporti di appalto di servizi come quello in esame in cui l'appaltatore sia un lavoratore autonomo-persona fisica.

Al caso potrebbe, però, soccorrere la nozione "giuslavoristica" d'appalto, al fine di sostenere che in realtà si tratti di una somministrazione illecita di manodopera con lo scopo di far accertare il rapporto di lavoro subordinato tra la committente e i soggetti fisici che eseguono la prestazione. Possibilità sulla quale però è necessario un maggiore approfondimento.

4. Conclusioni: nuove prospettive di tutela per i gestori di impianti di distribuzione?

Acclarata l'inadeguatezza dell'appalto di servizi, stipulato secondo clausole come sopra (ormai diffuse nella prassi), per la regolamentazione dei rapporti di gestione degli impianti di distribuzione, risulta da capire la portata della pronuncia del Tribunale di Torino.

Tale decisione potrebbe risultare dirompente per tutti quei rapporti in cui il soggetto appaltatore manchi di autonomia piena rispetto alla persona fisica che lo rappresenta o amministra. Difatti, le argomentazioni e motivazioni poste alla base della sentenza risultano essere forti e pienamente in linea con gli orientamenti di legittimità consolidati su subordinazione e riqualificazione negoziale, oltre che con le disposizioni in materia di soggetti giuridici e lavoratori autonomi; allo stesso tempo, emerge una volontà di tutela del contraente debole che, spesso, in tale tipo di contratti si trova sottoposto anche a clausole vessatorie ex **art. 1341 c.c.**

Ad oggi, dunque, non resta altro che attendere gli eventuali sviluppi futuri, tanto nella giurisprudenza di merito quanto di legittimità, alla luce dell'innovativo orientamento posto in essere dal Tribunale di Torino.

>> *Leggi anche:*

- **Appalto endoaziendale: quando l'appaltatore difetta di un'autonoma organizzazione**