



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FORLÌ
LAVORO E PREVIDENZA**

Sentenza con motivazione contestuale

Il giudice del lavoro, dott. Luca Mascini, pronunciando nelle **cause riunite alla n. 462/2017 R.G.A.C.** promossa

DA

CO.T.R.A.L. Consorzio Volontario e ditta Guidi Christian (avv. Massimo Beleffi)

CONTRO

I.N.P.S. (avv. Renato Vestini e Anna Paola Ciarelli)

avente ad **oggetto**: accertamento negativo di credito previdenziale;

provvedendo ai sensi dell'**art. 83 del d. l. n. 18/2020, conv. nella l. n. 27/2020**, modificato dall'**art. 221 del d. l. n. 34/2020, conv. con modific. dalla l. n. 77/2020**, sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti e note, qui da intendersi riprodotte, osserva quanto segue:

1. Il consorzio ricorrente, che si occupa di trasporti e logistica per i suoi consorziati e gestisce contratti di lavoro in nome e per conto degli stessi, chiede accertarsi l'insussistenza del credito che l'I.N.P.S. rivendica in via restitutoria nella sua veste di obbligato solidale della ditta Guidi Christian, associata, a fronte dell'indebita percezione di agevolazioni ex art. 8 della l. n. 223/91.

Analogha domanda è stata proposta dalla ditta.

L'accertamento concerne il diritto di fruire delle agevolazioni di cui all'art. 8, commi 2¹ e 4², della l. n. 223/1991 e di cui all'art. 25, comma 9³, della stessa legge, disposizioni vigenti nel periodo di interesse.

2. Precisamente, l'Istituto ha disconosciuto il diritto della ditta di percepire le agevolazioni contributive in relazione a 9 lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

3. La pretesa dell'Istituto si fonda sui seguenti rilievi: **a)** la ditta Guidi Christian è associata a Co.tr.a.l., che organizza il lavoro agli autisti ed i mezzi dei soci sono a completa disposizione del Consorzio, mentre ogni autista ha un mezzo dedicato e prende ordini dal Consorzio; **b)** molti lavoratori ascoltati hanno confermato che il loro lavoro si svolge e si è sempre svolto all'interno del Consorzio con le stesse modalità pur

¹ *“I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è' pari a quella prevista per gli apprendisti della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4”.* Ai sensi del successivo **comma 4 – bis**, *“il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo ...”.*

² *“Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici, e per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6”.*

³ *“Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, è per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni”.*

cambiando datore di lavoro; **c)** l'ufficio Logistica dirama i programmi di lavoro ogni giorno agli autisti che trovano la merce già pronta all'interno di Co.tr.a.l., dove fanno il carico e lo scarico; **d)** nel dicembre 2012, Victors s.r.l., impresa socia, riduceva il proprio personale ai sensi degli artt. 4 e 2 della L. n. 223/1991, e i lavoratori dismessi venivano immediatamente occupati dalle altre ditte del Consorzio (come la ditta Guidi Christian) e dallo stesso Consorzio, che quindi usufruiva delle agevolazioni contributive di legge.

Ora, i lavoratori, secondo quanto argomentato dall'I.N.P.S., dichiaravano *“che l'attività lavorativa effettuata con il nuovo datore di lavoro era la prosecuzione dell'attività già svolta con Victors srl. Il lavoro si svolgeva con le stesse modalità, con gli stessi colleghi, usando le stesse attrezzature e mezzi, e anche i viaggi che venivano loro assegnati erano sempre gli stessi. E' lo stesso Consorzio che decide in quale delle aziende spostare i lavoratori. Sia per Victors srl sia per le aziende che sono subentrate nei rapporti di lavoro, il trasporto veniva curato ed organizzato, dal Consorzio CO.TR.A.L. ... I lavoratori si recavano presso la sede a via Calcinaro dove erano parcheggiati i mezzi di trasporto, e dove il Consorzio ha una decina di dipendenti che si occupavano della parte logistica dei trasporti effettuati, organizzando e comunicando il lavoro da effettuare, e Mondani Roberto, presidente del Consiglio di Amministrazione, consigliere della CO.TR.A.L. fino al 12/07/2012, e socio unico della Victors srl, è stato il referente dei lavoratori per il passaggio da un'azienda all'altra”*.

L'I.N.P.S. ricorda dunque che la normativa vigente in tema di agevolazioni contributive e trasferimento d'azienda prevede che per i datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità, i benefici contributivi, di cui agli artt. 3, comma 2, e art. 25, comma 9, della l. n. 223/91 siano finalizzati a favorire il reimpiego dei lavoratori effettivamente licenziati. Pertanto le agevolazioni in questione *“non possono essere applicate a rapporti di lavoro, che si svolgono sostanzialmente senza soluzione di continuità alle dipendenze di due imprese che, pur apparendo formalmente diverse e*

distinte, rappresentano, nei fatti, l'una la trasformazione o derivazione dell'altra che ha posto in mobilità i medesimi lavoratori, a seguito di trasferimenti di azienda, di variazione del titolare o di trasformazione della compagine societaria, ovvero a seguito di costituzione di società, in diretta derivazione dell'impresa che ha ridotto il personale o cessato l'attività”.

Di conseguenza, *“il diritto alle agevolazioni contributive va escluso ove si accerti che fra l'impresa ammessa alla procedura di mobilità e quella che procede all'assunzione dei lavoratori licenziati è intervenuto un passaggio avente ad oggetto il complesso unitario dei beni aziendali, o soltanto un autonomo ramo l'azienda, e idoneo a configurare un vero e proprio trasferimento”.*

Secondo quindi il noto principio, il diritto alle agevolazioni contributive va escluso ove si accerti che fra l'impresa ammessa alla procedura di mobilità e quella che procede all'assunzione dei lavoratori licenziati è intervenuto un passaggio avente ad oggetto il complesso unitario dei beni aziendali, o soltanto un autonomo ramo l'azienda, e idoneo a configurare un vero e proprio trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

4. Il quadro normativo di riferimento, come notato da **Cass., 7.5.2019, n. 11935**, è costituito dalla:

a) l. n. 223 del 1991, art. 8, comma 4, (poi abrogato ad opera dalla l. n. 92 del 2012, art. 2, comma 71, lett. b), che riconosce il diritto alle agevolazioni contributive al datore di lavoro che, *"senza esservi tenuto ai sensi del comma 1"*, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;

b) l. 29 aprile 1949, n. 264 del 1949, art. 15, comma 6, e successive modificazioni, richiamata dall'art. 8, comma 1, cit., prevede che *“i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno”* (termine ridotto a sei mesi dal d.lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 art. 6, in

vigore dal 30.1.2003); il d.l. n. 299 del 1994, art. 2, comma 1, conv. in l. n. 451 del 1994, ha poi aggiunto all'art. 8, dopo il comma 4, il comma 4 – *bis*, il quale dispone che *“il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative. La predetta esclusione non opera nel caso in cui l'assunzione dei lavoratori in mobilità venga effettuata nell'ambito di programmi concordati, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, con le organizzazioni territoriali dei sindacati maggiormente rappresentativi”*.

5. Come evidenziato nella predetta sentenza⁴, la giurisprudenza di legittimità si è più volte pronunciata sulle norme sopra richiamate e ha chiarito che il legislatore ha individuato specifiche circostanze ostative (tempo di durata della mobilità, rapporti tra imprese consistenti in assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, o in rapporti di collegamento o controllo tra imprese) impeditive degli indicati benefici, perché ritenute capaci di concretizzare comportamenti elusivi e fraudolenti; ha quindi precisato che il riconoscimento dei benefici contributivi in questione presuppone che venga accertato che la situazione di esubero del personale posto in mobilità sia effettivamente sussistente e che l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di detto personale da parte di una nuova impresa risponda a reali esigenze economiche e non concretizzi invece condotte elusive degli scopi legislativi, finalizzate al solo godimento degli incentivi, mediante fittizie e preordinate interruzioni dei rapporti lavorativi (in tal senso, Cass. 27/6/2001, n. 8800; Cass. 9/2/2004, n. 2407; Cass. 3/8/2007, n. 17071; Cass. 20/9/2016, n. 18402).

⁴ Di cui si riporta la motivazione.

Si è poi precisato che i benefici in esame non possono essere riconosciuti ove tra due imprese sia intervenuto un trasferimento di azienda che, ai sensi dell'art. 2112 c.c., importa la continuazione dei rapporti di lavoro con l'acquirente: in tale ipotesi, non ha rilievo il disposto della L. n. 428 del 1990, art. 47, comma 5, che, nell'escludere l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. in caso di trasferimento di azienda in crisi, disciplina la posizione contrattuale dei lavoratori nel passaggio alla nuova impresa, senza aver riguardo agli aspetti contributivi (Cass. 9/9/2015, n. 17838; Cass. 14/12/2011, n. 26873; Cass. 8/4/2011, n. 8069). Tale esclusione discende dal fatto che la finalità delle agevolazioni è quella di favorire l'occupazione dei lavoratori effettivamente espulsi dal mercato del lavoro; poiché, a norma dell'art. 2112 c.c., comma 1, in caso di trasferimento di un'azienda (o di un suo ramo), il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il trasferimento non costituisce di per sé motivo di licenziamento, questi è tenuto all'assunzione dei lavoratori; la sussistenza di un obbligo di assunzione ostativo alla percezione dei benefici viene dunque riferita al medesimo complesso produttivo che ha collocato i lavoratori in mobilità, senza che ne rilevi la diversa titolarità. Una formalizzazione di un negozio traslativo che rivesta i caratteri oggettivi della cessione d'azienda non può quindi determinare elusione della normativa previdenziale, non disponibile dalle parti per effetto delle sue ripercussioni sulla finanza pubblica. Ne consegue che ove l'azienda – intesa come complesso organizzato non solo di mezzi ma anche di lavoratori stabilmente addetti ad essa – abbia continuato o riprenda ad operare (non importando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante né lo strumento negoziale attraverso cui si sia verificata la cessione totale o parziale di azienda), la prosecuzione o la riattivazione del rapporto di lavoro presso il nuovo datore di lavoro costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge (art. 2112 c.c., come modificato dalla L. n. 428 del 1990, art. 47 e dal D.Lgs. n. 18 del 2001) il cui adempimento non giustifica l'attribuzione dei benefici contributivi in argomento non traducendosi in un reale incremento occupazionale; non assume rilievo in contrario l'eventuale raggiungimento

di un accordo tra impresa e sindacati in ordine alle modalità attuative del trasferimento di azienda in quanto simile accordo può derogare agli effetti voluti dal citato art. 2112 c.c. soltanto nella particolare ipotesi prevista dalla L. n. 428 del 1990, art. 47, comma 5 cit. (Cass. n. 2407/2004);

In questa stessa ottica, si è affermato che, ai fini di ottenere l'applicazione dei benefici contributivi, qualora sia stata accertata la presenza di significativi elementi di permanenza della preesistente struttura aziendale, quali lavoratori ed oggetto sociale, è onere dell'azienda dare dimostrazione degli elementi di novità intervenuti nella struttura (cfr. al riguardo Cass. 12/11/1999 n. 12589 e Cass. n. 8800/2001, già richiamata) e, si aggiunge, delle significative integrazioni apportate al complesso originario per consentire al complesso ceduto di svolgere autonomamente la propria funzione produttiva (v. da ultimo sul tema Cass. 1/5/2016, n. 9682).

Come poi ha precisato **Cass., 5.4.2019, n. 9662**, *“il ragionamento della Corte territoriale, qui ulteriormente sviluppato, trova del resto fondamento anche nell'evolversi della normativa che, pur dopo l'abrogazione dell'art. 8, comma 4 bis, ha mantenuto la regola di esclusione degli incentivi ad assunzioni gravi allorquando l'incremento occupazionale non sussista perché il lavoratore transiti tra aziende caratterizzate da "assetti proprietari sostanzialmente coincidenti" (da intendersi riferita a tutte le situazioni che facciano presumere la presenza di un comune nucleo proprietario, tra l'impresa che effettua le nuove assunzioni e quella che ha proceduto ai licenziamenti, in grado di ideare e fare attuare un'operazione coordinata di ristrutturazione, comportante il licenziamento di taluni dipendenti da un'azienda e la loro assunzione da parte dell'altra: v. Cass. 26 luglio 2011, n. 16288; Cass. 1 luglio 2002, n. 9532) o da un "rapporto di collegamento o controllo" tra imprese, come è previsto dalla L. n. 92 del 2012, art. 2, comma 10 bis, per le assunzioni di personale in regime c.d. Aspi e, ora, dal D.Lgs. n. 150 del 2015, art. 31, lett. d), (c.d. jobs act) in cui i medesimi criteri assurgono, significativamente, a "principi generali di fruizione degli incentivi" (così la rubrica dell'art. 31) all'occupazione; da quanto sopra si desume che effettivamente, in ambito di sgravi contributivi*

finalizzati all'incentivo dell'occupazione, si è affermato, pur nella diversità dei casi e dell'evolversi della normativa nel corso del tempo, un principio generale che valorizza non solo il collegamento formale di cui all'art. 2359 c.c., ma anche la centralizzazione direzionale che deriva dal ricorrere, tra più imprese, di assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o l'ancor più generico fare capo, di cui alla norma qui da applicare, delle diverse società allo stesso soggetto, anche per interposta persona; pertanto ad essere indagato non può essere solo il dato formale, ma quello sostanziale del provenire delle decisioni da un medesimo centro direzionale cui risale la possibilità di coordinare le scelte, al fine di eludere la ratio della disciplina incentivante, attraverso assunzioni e licenziamenti il cui effetto finale resti privo di incidenza positiva sul piano occupazionale”.

Sulla fattispecie è tornata in ultimo **Cass., 27.1.2021, n. 1763**, secondo la quale *“questa Corte ha consolidato il principio di diritto secondo cui l'art. 8, comma 4, I. n. 223/1991, nel concedere il beneficio della decontribuzione al datore di lavoro che, «senza esservi tenuto ai sensi del comma 1», assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, prevede che l'agevolazione non competa solo qualora chi assume i lavoratori in mobilità vi sia tenuto in forza del diritto di precedenza nell'assunzione dei lavoratori licenziati presso la medesima azienda (Cass. n. 14247 del 2012, cit. nel ricorso per cassazione);*

che, nondimeno, nell'enunciare l'anzidetto principio, questa Corte ha precisato che occorre pur sempre che il trasferimento d'azienda non si risolva in un'operazione puramente fittizia preordinata all'indebita fruizione del beneficio, solo in questo caso potendo effettivamente dirsi che il cessionario che assume i lavoratori collocati in mobilità dal cedente non sarebbe tenuto all'obbligo di precedenza nelle assunzioni di cui al citato comma 1 dell'art. 8, I. n. 223/1991 (così ancora Cass. n. 14247 del 2012, cit., che richiama all'uopo Cass. nn. 17071 del 2007 e 16444 del 2003);

che, conseguentemente, si è chiarito che il diritto all'agevolazione presuppone non soltanto l'assenza di un obbligo di assunzione, ma altresì la creazione di nuovi posti per esigenze proprie dell'azienda subentrante, onde

l'agevolazione medesima non compete nelle ipotesi di automatico trasferimento dei rapporti di lavoro subordinato che siano esistenti al momento della cessione, effettuato ai sensi dell'art. 2112 c.c., senza soluzione di continuità, in capo al cessionario (Cass. n. 17838 del 2015);

che, nel caso di specie, i giudici di merito hanno accertato che l'odierna ricorrente non avrebbe diritto all'agevolazione per non aver assolto «all'onere probatorio a suo carico diretto a dimostrare che l'assunzione del personale già dipendente della dante causa rispondeva a reali esigenze economiche», tanto più rilevante in considerazione del fatto che il complesso produttivo originario era rimasto «invariant[o]» (così la sentenza impugnata, pag. 9 della motivazione);

... che è appena il caso di precisare che non potrebbe all'uopo attribuirsi rilievo alla pregressa cessazione dei rapporti facenti capo ai lavoratori successivamente riassunti, su cui pure insiste parte ricorrente richiamando Cass. n. 2747 del 2016, dal momento che il principio secondo cui il consolidamento del licenziamento per mancata tempestiva impugnazione esclude il diritto del lavoratore licenziato al trasferimento ex art. 2112 c.c. vale esclusivamente nei rapporti tra lavoratore licenziato ed azienda cessionaria, ma non può certo valere di per sé solo ad attribuire a quest'ultima il diritto allo sgravio ex art. 8, l. n. 223/1991, non essendo il rapporto contributivo disponibile dalle parti private in considerazione delle finalità pubbliche della disciplina e delle sue refluenze sul bilancio pubblico”.

6. Ora, le risultanze istruttorie consentono di affermare che l'assunzione dei lavoratori da parte della ditta Guidi Christian non abbia fatto seguito alla considerazione di reali ed effettive esigenze economiche, con incremento reale dell'occupazione, trattandosi di rapporti di lavoro già gestiti sul piano sostanziale dal Consorzio, con irrilevanza della relativa imputazione formale ad uno o all'altro soggetto consorziato. Si è trattato in sostanza – e ciò solo rileva a fini previdenziali – di un complesso produttivo invariato.

Il dato può anche essere letto in termini di trasferimento di azienda nel senso che un'attività formalmente imputabile al precedente datore di lavoro formale (Victors) è stata nella sostanza trasferita seppure in parte alla ditta Guidi Christian, con mutamento formale del titolare di un'attività economica rimasta immutata.

In base a quanto sopra rilevato dunque il diritto agli sgravi va disconosciuto.

6.1. Si riporta quanto affermato dai lavoratori in sede ispettiva:

Cica Nicolae Cristian, dipendente del socio Guidi Christian dal 2013 circa, dopo aver riferito circa le caratteristiche dell'attività (*"...io lavoro per Conad sia da Cesena che da Forlì. Vado a caricare al mattino presto alle 2 o alle 3 e poi vado a consegnare ai supermercati Emilia Romagna/Marche..."*) ha precisato: *"io ricevo le direttive tramite sms o chiamata telefonica dall'ufficio logistica di Cotral. Per il Conad ricevo il giorno prima il programma di viaggio. Io faccio anche carico e scarico dal camion. Trovo la merce già pronta. Prima di Guidi ho lavorato per Victors per 3 anni e mezzo, sempre qui all'interno di Cotral. Quando lui ha chiuso io sono passato direttamente a Guidi Christian. Sono stato a casa non più di due settimane fra un lavoro e l'altro ... L'organizzazione del lavoro era più o meno la stessa anche con Victors"*;

Dobrev Iordan Ivanov: *"lavoro per Guidi Christian dal 22 maggio 2014 come autista. Guido un camion autoarticolato FA066LV. Lo uso da novembre 2015. Se sono a casa lo usa qualcun altro. Parto dall'autoporto, vado a caricare dove mi dicono dall'ufficio logistica di Cotral e faccio il giro ... L'ufficio logistica di Cotral mi manda degli sms con i dati di viaggio da fare. Di solito i messaggi arrivano il giorno prima. Tengo il camion all'autoporto. Passo in sede solo per portare le bolle, le fatture e scaricare le schede del cronotachigrafo. All'inizio ho lavorato con Viktors poi quando Mondani ha chiuso sono passato a Santini Loris per due mesi, poi da Quick e poi da Guidi Christian. Tutto sempre all'interno di Cotral"*;

Petrov Georgi Mitiev: *“lavoro per Guidi Christian dal 12/12/2012 con mansioni di autista. Prima lavoravo per Viktors sempre qui da Cotral, poi sono passato a Guidi ... Uso lo stesso camion da 10 anni e lo stesso che usavo con Viktors ... L’ufficio logistica di Cotral mi invia o un sms o una telefonata per dirmi il giro. Di solito mi dicono il giorno prima dove andare ... L’organizzazione del lavoro era uguale sia con Viktors che con Guidi, era sempre Cotral che organizzava la logistica”.*

6.2. È noto che il più recente orientamento della giurisprudenza di legittimità tanto ha precisato: *“in ordine all’efficacia probatoria dei verbali ispettivi, deve rilevarsi che l’esclusione di un’efficacia diretta fino a querela di falso del contenuto intrinseco delle dichiarazioni rese agli ispettori dai lavoratori non implica che le stesse siano prive di qualsivoglia efficacia probatoria in difetto di una loro conferma in giudizio; ove le dichiarazioni dei lavoratori siano univoche infatti, il giudice può ben ritenere superflua l’escussione dei lavoratori in giudizio mediante prova testimoniale, tanto più se il datore di lavoro non alleggi e dimostri eventuali contraddizioni delle dichiarazioni rese agli ispettori in grado di inficiarne l’attendibilità. 8. Si è infatti affermato dalla giurisprudenza di legittimità (Sez. L, Sentenza n. 15073 del 06/06/2008; Sez. L, Sentenza n. 3525 del 22/02/2005) il principio, cui si è attenuta la sentenza impugnata, ed al quale va data continuità, secondo il quale i verbali redatti dai funzionali degli enti previdenziali e assistenziali o dell’Ispettorato del lavoro fanno piena prova dei fatti che i funzionari stessi attestino avvenuti in loro presenza, mentre, per le altre circostanze di fatto che i verbalizzanti segnalino di avere accertato, il materiale probatorio è liberamente valutabile e apprezzabile dal giudice, il quale può anche considerarlo prova sufficiente delle circostanze riferite al pubblico ufficiale, qualora il loro specifico contenuto probatorio o il concorso d’altri elementi renda superfluo l’espletamento di ulteriori mezzi istruttori⁵”.*

⁵ Così in motivazione Cass., 14.5.2014, n. 10427.

7. Il quadro tratteggiato con precisione ed univocità dai lavoratori sentiti in sede ispettiva non è scalfito dalle dichiarazioni di segno contrario rese in giudizio dai soci escussi, i quali hanno riferito della prassi esistente tra le relative aziende e Cotral, di segno diverso evidentemente rispetto a quanto accadeva con Vectors e poi Guidi.

8. Quanto alla responsabilità solidale del Consorzio, la stessa discende dal rilievo che l'assegnazione del lavoro all'impresa consorziata costituisce fenomeno di subderivazione del contratto di appalto, qualificabile in sostanza come subappalto⁶.

⁶ Così in dottrina: *“l'art.29 regola la responsabilità del committente, dell'appaltatore sub committente, del datore di lavoro. Bisogna quindi saper individuare correttamente i soggetti che secondo la norma possono assumere la veste di legittimati passivi; ciò anche quando il rapporto corra tra committente, consorzio e impresa consorziata.*

Infatti il committente risponde in base all'art. 29 [D.lgs 276/03](#) anche quando il contratto d'appalto fosse intervenuto con un consorzio, mentre l'esecuzione dell'attività fosse affidata ad una consorziata, sotto le cui direttive hanno operato i lavoratori. In nessun caso il committente che ha concluso il contratto d'appalto (e fruito delle prestazioni) può chiamarsi fuori dallo schema della responsabilità solidale - che la legge gli imputa per aver preso parte alla fattispecie contrattuale originaria nell'ambito della quale sono maturati i crediti contributivi o retributivi di cui si tratta – semplicemente adducendo che da quella vicenda ne sia derivata un'altra. Chè anzi proprio da ciò discende trae maggior alimento la stessa ratio della tutela prevista dall'art.29, 2 comma [dlgs. 276/2003](#), che va quindi ritenuta ancor più operante.

Nè occorre, per poter invocare la responsabilità solidale del committente, dimostrare la natura “neutra” del Consorzio (operante al solo fine di veicolare l'appalto). Infatti, quand'anche non di consorzio neutro o interno si tratti (ovvero di consorzio con limitate attribuzioni dirette a regolare solo la concorrenza tra imprese consorziate), ma di consorzio “esterno” (che gestisca direttamente attività complementari a quella dei propri consorziati), l'affidamento del lavoro in capo ad una consorziata non potrebbe valere ad escludere la responsabilità del committente originario; e ciò per la semplice ragione che l'art. 29 consente al creditore (lavoratore o ente previdenziale) di risalire lungo la catena degli appalti passando dal datore subappaltatore all'appaltatore sub committente e da questi al committente principale e beneficiario finale.

La stessa Corte di Cassazione con sentenza n. [6208](#) del 07/03/2008 ha chiarito (sia pure in materia di appalto di lavori pubblici) che l'art. 141, comma quarto, prima parte,

9. La regolamentazione delle spese di lite segue la soccombenza e si provvede come in dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa:

rigetta il ricorso e **condanna** le parti ricorrenti in solido al pagamento delle spese di lite, che liquida in € 5.000,00, oltre accessori di legge.

Forlì, 30 giugno 2021

Il giudice del lavoro

Dr. Luca Mascini

d.P.R. n. 554 del 1999, nel prevedere che l'affidamento dei lavori da parte della società consortile aggiudicataria - costituita da imprese artigianali individuali - alle singole imprese consorziate non costituisce subappalto, ha inteso solo escludere, in considerazione della peculiarità dei soggetti aggiudicatari, che a tale affidamento fossero applicabili le disposizioni in materia di subappalto; ma non anche fornire una qualificazione giuridica di detto negozio, che resta qualificabile in termini di sub-derivazione dal contratto di appalto, e, quindi, di subappalto. Conseguentemente in quest'ultimo caso è stata applicata la tutela prevista dall'art. 1676 cod. civ. a favore dei lavoratori dipendenti dell'impresa dell'appaltatore nei confronti del committente, sia perché il subappalto altro non è che un vero e proprio appalto caratterizzato, rispetto al contratto - tipo, per essere un contratto derivato da altro contratto stipulato a monte che ne costituisce il presupposto, sia perché la medesima esigenza - di assicurare una particolare tutela in favore dei lavoratori ausiliari dell'appaltatore, atta a preservarli dal rischio dell'inadempimento di questi - ricorre, identica, nell'appalto e nel subappalto.

Gli stessi argomenti desumibile dalla citata pronuncia consentono quindi nell'ambito degli appalti privati di ritenere che l'affidamento del contratto da un consorzio ad una consorziate costituisca un vero e proprio subappalto con applicazione a tutti i soggetti coinvolti (committente, consorzio, consorziate) della garanzia della solidarietà prevista dall'art. 29 [d.lgs. 276/03](#)".