

I Partner

Università degli Studi di Verona

Dipartimento di Scienze Giuridiche,
Dipartimento di Informatica, Dipartimento
di Neuroscienze, Biomedicina e
Movimento, Dipartimento di Diagnostica e
Sanità Pubblica

Università degli Studi di Milano

Università degli Studi di Trento

Libera Università di Bolzano

Regione del Veneto

Veneto Lavoro

Comune di Venezia

Cia di Padova

Confagricoltura Veneto

Federazione regionale Coldiretti
del Veneto

Confederazione agricola e
agroalimentare del Veneto

Cooperativa sociale Città So.La.Re.

Provincia Autonoma di Trento -
Agenzia del lavoro

Associazione La Strada-Der Weg

Afol – Agenzia metropolitana per
la formazione, l'orientamento e il
lavoro

Associazione Lule onlus

Capa di Cremona (Centro di
Addestramento Professionale
Agricolo)

Cimi di Mantova (Cassa
Integrazione Malattia e Infortuni)

Sito di progetto:

<https://www.project-farm.eu>

mail:

farm@ateneo.univr.it



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

FAMI 2014-2020 – OS 2 – ON 2 – lett. i-ter – 2019-2021 – Prog. n. 2968 CUP: B38D19004710007



Filiera Agricoltura Responsabile

Annualità

2020 / 2021

Beneficiario capofila

Università degli Studi di Verona

I fenomeni interpositori in agricoltura Dott.ssa Stefania Battistelli

Sintesi presentazione:

La presentazione in oggetto rientra tra il materiale dedicato alla formazione giuridica con approccio casistico. Incentrato sul tema dello sfruttamento lavorativo e dell'intermediazione illecita, lo studio di caso offre spunti di riflessione in merito agli indici di sfruttamento lavorativo (ex art. 603-bis c.p.), nonché agli aspetti contrattuali che caratterizzano i rapporti tra azienda committente/utilizzatrice, appaltatore/intermediario di manodopera e lavoratori. La sessione formativa si suddivide in 3 momenti fondamentali:

- nei primi 45 minuti i partecipanti sono suddivisi in 2 gruppi (stanze) e chiamati a discutere del caso proposto sulla base di alcune domande guida.
- Al termine dei lavori di gruppo prende avvio la discussione plenaria.
- L'ultima parte della sessione (30-40 minuti) consiste in un momento di lezione frontale e presentazione da parte delle ricercatrici FARM Stefania Battistelli e Cristina Inversi sui temi dello sfruttamento lavorativo (indici di riconoscimento dello sfruttamento, rilevanza penale, distinzione tra penalmente rilevante ed illecito civile, denunce) e dell'intermediazione illecita (i soggetti coinvolti, i rapporti contrattuali e i profili di responsabilità).

Temi affrontati:

Una riflessione sulla regolamentazione dei fenomeni interpositori in agricoltura non può prescindere da un loro inquadramento giuridico. Nel nostro ordinamento questi fenomeni costituiscono un'eccezione alla norma dell'art. 2094 c.c. – che disciplina il rapporto di lavoro subordinato – in quanto presuppongono una scissione tra il soggetto titolare del contratto di lavoro e il soggetto che utilizza la prestazione di lavoro. Ne sono un esempio istituti contrattuali come l'appalto (art. 29, d.lgs. 276/2003) e la somministrazione di manodopera (art. 30, d.lgs. 81/2015). Una volta affrontati gli aspetti principali dell'uno e dell'altro istituto contrattuale, l'intervento si focalizza su analogie e differenze. Posto che il vantaggio della somministrazione, per il committente, consiste nella possibilità di fare affidamento su una forza lavoro aggiuntiva per la propria attività senza prevedere un incremento del personale dipendente, nel caso dell'appalto esso consiste nel conseguimento del risultato produttivo. Ciò detto, sebbene la somministrazione sembrerebbe configurarsi come lo strumento più opportuno per consentire agli imprenditori agricoli di avvalersi di prestatori di lavoro con cui far fronte ai picchi stagionali, senza ricorrere all'assunzione di nuovo personale, in agricoltura tale contratto è scarsamente diffuso a fronte invece di un ampio utilizzo dello strumento dell'appalto (spesso in modo illegittimo). Ciò che infatti si riscontra sovente nel settore agricolo è la creazione di società o cooperative che assumono formalmente i lavoratori alle loro dipendenze per poi svolgere attività di intermediazione in favore di soggetti terzi attraverso il ricorso a contratti di appalto spesso non genuini, perché sforniti dei requisiti di legittimità previsti dall'art. 29, d.lgs. 276/2003.

Approfondimenti:

Aimo M., Izzi D., Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori, Utet giuridica, 2014.

Nuzzo V., L'utilizzazione di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilità, rischi e rimedi sanzionatori, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 357/2018.



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

FARm - FAMI 2014-2020 – OS 2 – ON 2 – lett. i-ter – 2019-2021 – Prog. n. 2968 CUP: B38D19004710007

Formazione giuridica FARm

I fenomeni interpositori in agricoltura

Stefania Battistelli

Università degli Studi di Verona

25.05.2021



FARm - Filiera dell'Agricoltura Responsabile

Cosa si intende per fenomeni interpositori?

Nel nostro ordinamento i fenomeni interpositori costituiscono un'eccezione alla norma dell'**art. 2094 c.c.** – che disciplina il rapporto di lavoro subordinato – in quanto presuppongono una scissione tra il soggetto titolare del contratto di lavoro e il soggetto che utilizza la prestazione di lavoro.

Tra gli istituti giuridici più utilizzati si annoverano l'**appalto** (art. 29, d.lgs. 276/2003), il **distacco** (art. 30, d.lgs. 276/2003) e la **somministrazione di lavoro** (art. 30, d.lgs. 81/2015).



In cosa
consiste
l'appalto di
opere o
servizi?

Art. 1655 c.c.

Appalto d'opera o di servizio

Art. 29, d.lgs. 276/2003

Appalto

1. Organizzazione dei mezzi necessari
2. Esercizio del potere organizzativo e direttivo da parte dell'appaltatore nei confronti dei lavoratori appaltati
3. Assunzione del rischio di impresa



Quando l'appalto è genuino?

Perché si configuri un vero e proprio contratto di appalto è necessario che il soggetto cui è affidato l'appalto abbia concretamente la **forma e la sostanza di un'impresa**, sia con riguardo al profilo tecnico, sia sotto l'aspetto strettamente economico ed organizzativo. Inoltre è necessario che eserciti **poteri di etero-direzione** nei confronti dei lavoratori appaltati.

Secondo la giurisprudenza gli indici sintomatici della genuinità di un appalto sono:

- l'appaltatore mette a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo ad esso soltanto **compiti di gestione amministrativa** ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo.
- La proprietà in capo al committente delle **attrezzature** necessarie per l'espletamento delle attività.
- **L'organizzazione** da parte del committente dell'attività dei dipendenti dell'appaltatore.



Le tutele in materia di appalto: il regime di solidarietà

Art. 29, co. 2, d.lgs. 276/2003

2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato **in solido** con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori **entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto**, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.



In cosa consiste la somministrazione di manodopera?

La **somministrazione di lavoro** coinvolge tre soggetti (art. 30, d.lgs. 81/2015):

- un'agenzia autorizzata (c.d. somministratore), iscritta in un apposito albo informatico tenuto presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL);
- un soggetto (c.d. utilizzatore), che si avvale dei servizi del somministratore per reperire personale;
- uno o più lavoratori (c.d. somministrati o in somministrazione), assunti dal somministratore e da questi inviati in missione presso l'utilizzatore.



Le tutele in materia di somministrazione del lavoro

La retribuzione e gli oneri previdenziali sono a carico del somministratore - e rimborsati dall'utilizzatore – (art. 33, co. 2, d.lgs. 81/2015)

Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali sono a carico del somministratore (art. 37, co. 1, d.lgs. 81/2015)

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere la retribuzione e i relativi contributi previdenziali, salvo diritto di rivalsa sul somministratore (art. 35, co. 2)

Principio di parità di trattamento tra lavoratori somministrati e lavoratori dell'utilizzatore (art. 35, co. 1)



Analogie e differenze tra appalto e somministrazione di lavoro

Analogie

- Scissione tra il soggetto titolare del contratto di lavoro e il soggetto che utilizza la prestazione di lavoro
- Previsione di un regime di solidarietà

Differenze

- Oggetto della prestazione
- Regime autorizzatorio
- Possesso di requisiti stringenti
- Regola della parità di trattamento



Effetti appalto non genuino: quali rimedi per il lavoratore?

Cosa può fare il lavoratore se il **contratto d'appalto non è genuino**, ma maschera un'utilizzazione illecita di manodopera, configurandosi pertanto un'ipotesi di **somministrazione illecita**?

- ❖ In base al **d.lgs. n. 276/2003, art. 29, co. 3-bis**, il lavoratore interessato, può richiedere, mediante ricorso giudiziale ex art. 414 c.p.c., la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ne ha utilizzato la prestazione (pseudo-committente).
- ❖ In base all'art. **18, co. 5-bis, d.lgs. 276/2003**, l'appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29 integra illecito amministrativo e si applica a carico tanto dell'utilizzatore quanto dello pseudo appaltatore la sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di irregolare occupazione (per un min di 5.000 euro e un max di 50.000 euro).



Effetti somministrazi one illecita o fraudolenta: quali rimedi per il lavoratore?

Cosa può fare il lavoratore se la somministrazione è svolta dai **soggetti privi delle autorizzazioni** di cui al capo primo (in particolare artt. 4-6) del D.lgs. n. 276/2003 o al di fuori delle condizioni di cui agli artt. 31, 32 e 33 del D.lgs. n. 81/2015?

- ❖ Ai sensi dell'art. 18, co. 2, d.lgs. 276/2003, la somministrazione è considerata illecita e all'utilizzatore si applica l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

Cosa può fare il lavoratore se la somministrazione è posta in essere con la **specifica finalità di eludere** norme inderogabili di legge o di contratto collettivo?

- ❖ Ai sensi dell'art. 38-bis d.lgs. 81/2015, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.



Il caso della cooperativa Agritalia: elementi ricorrenti

Agritalia

Attività di intermediazione di manodopera per cooperative o società dislocate in diverse province attraverso contratto di appalto

Utilizzo di documenti falsi o comunque imputabili a persone diverse da quelle impiegate + organizzazione del trasporto e degli alloggi

Cooperativa Bidente

Potere direttivo e di controllo nei confronti dei lavoratori in regime di appalto

Violazioni in materia prevenzionistica e disciplina retributiva

GRAZIE!

Stefania Battistelli
Università degli Studi di Verona
25.05.2021



FARm - Filiera dell'Agricoltura Responsabile