

Gravosa dimostrazione della genuinità dell'appalto: servono un titolo negoziale valido e la prova che non si stia mascherando una mera intermediazione di manodopera

di C. Iodice - 8 agosto 2026

Nella sentenza in esame (Tribunale di Roma, n. 5650 del 13 maggio 2026), che ivi si segnala, il Giudice di merito torna sul tema dell'appalto c.d. "non genuino" e chiarisce, assumendo un punto di vista particolarmente concreto, il ruolo del contratto nella distribuzione dell'onere probatorio.

In caso di domanda per l'accertamento dell'interposizione fittizia di manodopera, ai fini della prova della genuinità di un contratto di appalto, è onere dell'utilizzatore provare, attraverso l'allegazione, l'esistenza di quest'ultimo.

L'ordinamento ammette la dissociazione tra datore di lavoro formale ed effettivo utilizzatore della prestazione solo entro schemi tipizzati e, proprio per questo, tale dissociazione deve poter essere provata a partire dal contratto che la giustifica.

La controversia riguarda un gruppo di lavoratori formalmente assunti da diverse società appaltatrici, ma impiegati stabilmente presso una società committente per attività di reception e di portineria.

Essi agivano per ottenere:

- la dichiarazione di appalto illecito / l'interposizione vietata di manodopera;
- il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato diretto con la committente;
- il pagamento delle differenze retributive in base al CCNL Credito e Bancari.

Da un punto di vista fattuale, i lavoratori operavano in modo continuativo presso le sedi della committente; svolgevano mansioni standardizzate (reception, portineria) ed erano formalmente dipendenti di società terze, pur non ricevendo direttive da queste ultime e pur essendo organizzati e gestiti direttamente dalla committente.

In sostanza, l'appalto era solo "formale", mentre il rapporto sostanziale avveniva con l'utilizzatore/datore finale. Tant'è che l'attività dei lavoratori era svolta nell'interesse esclusivo della committente, inserita nella sua organizzazione e diretta da essa.

La società resistente-convenuta sollevava in giudizio tutta una serie di eccezioni a propria difesa.

In primis, adduceva l'esistenza di una transazione precedente, consistente in un verbale di conciliazione "tombale" del 2006 recante la rinuncia a pretese precedenti. Il giudice accoglieva l'eccezione, escluso tutto il periodo fino al 31.12.2005, ma non i diritti successivi.

Diversamente, il Giudice respingeva l'eccezione di decadenza dall'azione sollevata dalla società resistente, la quale sosteneva che i lavoratori avessero impugnato tardivamente. Senza un atto scritto di cessazione del rapporto, nelle ipotesi di appalto illecito, non basta la scadenza dell'appalto, e non decorre la decadenza ex art. 32 L. 183/2010. Parimenti, veniva respinta anche l'eccezione di prescrizione del diritto di credito. In assenza di stabilità reale del

rapporto, la prescrizione non decorre durante il rapporto stesso, in quanto il lavoratore è soggetto al “metus” (timore di perdere il lavoro).

Il Giudice di merito con questo arresto, non appellato peraltro, afferma dunque tutta una serie di principi-chiave in materia.

L'appalto è lecito solo se vi è autonoma organizzazione dell'appaltatore; altrimenti è interposizione illecita.

Il quadro normativo applicabile richiamato dal Giudice è costituito dall'art. 29 d.lgs. 276/2003 (c. 3-bis), dalle norme in materia di divieto sostanziale di interposizione illecita, nonché dalla giurisprudenza consolidata in tema sia di distinzione tra appalto genuino e “mera fornitura di manodopera”, sia di onere della prova in capo al datore.

Applicando il succitato articolo, il rapporto si considera costituito direttamente con la committente; a tempo indeterminato e dalla data accertata, con ricadute anche in tema di inquadramento e trattamento economico e di decorrenza degli effetti economici, nonché di compensazione (utile al fine di evitare doppi pagamenti della committente e delle società appaltatrici in favore del lavoratore).

Il nodo su cui si fonda l'intera decisione è che l'appalto genuino non risulta provato (negli elementi essenziali della esistenza del contratto, del contenuto e della coerenza tra contratto ed attività svolta).

Insistono carenze documentali (assenza di contratti per lunghi periodi; contratti incompleti o non coincidenti con i reali datori; scorrette proroghe retroattive; mancanza dei contratti di subappalto richiesti). Né sussistente, a parere del giudicante, una prova “alternativa” (nessuna prova testimoniale adeguata; difesa basata su contratti non pertinenti o smarriti).

In definitiva, la società non risulta aver dimostrato il titolo giuridico alla base della prestazione.

Da ciò deriva la classificazione della fattispecie in quella della mera fornitura di lavoro (somministrazione irregolare/appalto illecito).

Riassumendo, dunque, il Giudice di merito ribadisce la tutela forte del lavoratore, cui vengono riconosciuti integralmente i diritti, con la costituzione automatica del rapporto con l'utilizzatore. Negli appalti c.d. “labour intensive” il lavoro umano rappresenta il fattore produttivo principale. Centrale, pertanto, è la realtà sostanziale (conta chi organizza e dirige il lavoro, non chi paga formalmente), non tanto il dato formale della intestazione del contratto. L'appalto è illecito, se l'appaltatore non ha autonomia organizzativa e di mezzi, né potere direttivo sui dipendenti, ma fornisce solo personale; d'altra parte, sul committente grava un onere della prova rigoroso rispetto all'esistenza dell'appalto; al contenuto ed alla coerenza con l'attività svolta.

Chiara Iodice, funzionario pubblico

Visualizza il documento: [Trib Roma, 13 maggio 2026, n. 5650](#)