

01 | NON È APPALTO LA FORNITURA DI MANODOPERA

La distinzione tra le due figure contrattuali dell'appalto di servizi e della somministrazione di personale è marcata dal fatto che il contratto di appalto ha per oggetto un'obbligazione di risultato (l'appaltatore assume, con la propria organizzazione, il compito di far conseguire al committente il risultato promesso), mentre la somministrazione di lavoro sottende una tipica obbligazione di mezzi (attraverso cui l'agenzia per il lavoro si limita a fornire prestazioni lavorative organizzate e finalizzate dal committente).

Consiglio di Stato, sezione III, sentenza 1571 del 12 marzo 2018



02 | L'IMPRESA APPALTATRICE DEVE DARE GLI ORDINI

Nel caso di un appalto che abbia per oggetto prestazioni di servizi, con netta prevalenza delle prestazioni di manodopera, il criterio discrezionale della sua genuinità è costituito dall'effettivo esercizio da parte dell'impresa appaltatrice dell'organizzazione e direzione dei lavoratori utilizzati per la sua esecuzione; ciò che può avvenire anche tramite personale dipendente a ciò preposto.

Tribunale Monza, sentenza 71 del 7 aprile 2015

03 | APPALTATORE ANCHE SENZA APPARATO PRODUTTIVO

Perché si configuri un contratto di appalto legittimo non è necessario che l'appaltatore disponga necessariamente di un apparato produttivo di natura reale, potendosi dare l'eventualità di appalti nei quali l'organizzazione di mezzi materiali assume un'importanza trascurabile rispetto

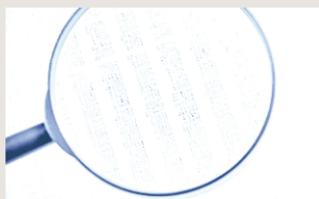
all'organizzazione di fattori produttivi personali. In queste ipotesi, ciò che distingue l'appalto genuino dalla mera prestazione di manodopera resta la mera organizzazione e direzione del personale impiegato.

Tribunale di Pesaro, sentenza 115 del 8 marzo 2013

04 | IL COMMITTENTE PUÒ AVERE POTERE DI CONTROLLO

Uno degli indici principali dell'interposizione è ravvisato nell'assoggettamento dei dipendenti dello pseudo-appaltatore al potere direttivo e di controllo dell'effettivo utilizzatore delle prestazioni lavorative. Tuttavia, l'esercizio di un potere di controllo da parte del committente è compatibile con un regolare contratto di appalto, potendosi così ritenere legittima la predeterminazione da parte del committente anche delle modalità temporali e tecniche di esecuzione del servizio o dell'opera oggetto dell'appalto che dovranno essere rispettate dall'appaltatore.

Corte di appello di Roma, sentenza 5392 del 8 gennaio 2018



05 | SERVE UN KNOW HOW SPECIFICO DEI LAVORATORI

Con riferimento agli appalti endoaziendali, è illegittimo l'appalto in cui non sia provata l'esistenza di un know-how da parte del lavoratore, inteso come fattore distinto dalla manodopera e consistente in un patrimonio di conoscenze e di pratiche di uso non comune, non brevettate, derivanti da esperienze e prove, che avrebbero costituito quel *quid pluris* rispetto alla mera capacità professionale dei lavoratori impiegati, tale da rendere

legittima l'utilizzazione della manodopera stessa.

Cassazione, sezione lavoro sentenza 7796 del 27 marzo 2017

06 | È AMMESSA LA DIREZIONE SUL RISULTATO DEL LAVORO

In riferimento alle attività cosiddette *labour intensive*, diventa irrilevante lo scrutinio dell'organizzazione reale in capo all'impresa appaltatrice, ma deve sussistere l'esercizio del «potere organizzativo e direttivo» da parte dell'appaltante, che non è escluso qualora il personale dell'appaltatore imparta disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, dovendosi, piuttosto, verificare se tali direttive siano inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative o si riferiscano solo al risultato di tali prestazioni che in sé, può formare genuino oggetto del contratto di appalto.

Tribunale di Bologna, sentenza 351 del 27 aprile 2016



07 | APPALTO CON AUTONOMIA E SPECIALIZZAZIONE

È legittimo l'appalto che abbia per oggetto un servizio specializzato, compiuto e autonomo, ossia un complesso di operazioni che costituiscono una sezione del processo produttivo, che sia esperibile autonomamente dall'appaltatore nell'ambito dell'organizzazione complessa del committente e che richieda l'applicazione di specifiche tecniche operative (il cosiddetto *know how*) e anche l'organizzazione del personale specializzato impiegato nell'attività, in funzione della più efficiente gestione dell'impresa.

Tribunale di Milano, sentenza 3248 del 31 gennaio 2015