



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA



**FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO**  
**TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA**

# Le differenze tra Somministrazione - Appalto - Distacco



## **PROGRAMMA**

- La somministrazione di lavoro - le regole e i limiti
- Il distacco di lavoratori - quali sono i requisiti per renderlo legittimo
- L'appalto - le novità 2024
- Le novità 2025

## Domande dell'azienda al Consulente

- Una società cooperativa è disposta a mandarmi, in distacco, i lavoratori di cui ho bisogno.
- Durante l'anno ho dei picchi produttivi e le macchine sono sotto stress. Posso fare un contratto di appalto per rafforzare la manutenzione degli impianti, così da avere altri manutentori?
- C'è una società appaltatrice che non riesce a fare tutto da sola e visto che la società committente ha vietato il subappalto ha trovato una società amica che manderebbe in distacco dei lavoratori per completare i lavori presenti nell'appalto.
- Mio cugino mi ha detto che è possibile fare un contratto di rete tra varie società tra cui una che poi presta i lavoratori alle società retiste. È legale?
- Un'agenzia di somministrazione rumena mi ha contattato dicendo che può fare somministrazione di lavoratori inviandoli in Italia. Mi sembra tutto regolare.

# Somministrazione

## **Somministrazione** (articolo 30 e ss. D.L.vo n. 81/2015)

Una **Agenzia di somministrazione autorizzata** mette a disposizione di una impresa (utilizzatore) i **suoi** lavoratori dipendenti, per un **interesse di natura economica**, che, per tutta la durata della missione, **svolgono la propria attività sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.**

- È una **obbligazione di mezzi** (obbligo di **dare qualcuno**)
- Il **potere organizzativo e direttivo** passano all'utilizzatore
- Gli **adempimenti** restano in carico al datore di lavoro (ApL)
  - Sottoscrizione di un contratto individuale di lavoro
  - Comunicazione al Centro per l'Impiego
  - Libro Unico del Lavoro
  - Apertura di un procedimento disciplinare

## Articolo 4 – Decreto Legislativo n. 276/2003

### Agenzie per il lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro è istituito un apposito **albo delle agenzie per il lavoro** ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

## Articolo 34 – Decreto Legislativo n. 81/2015

*«in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III [contratto a tempo determinato diretto], con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24»*

- **Equiparazione** della Somministrazione di lavoro a termine al contratto a tempo determinato diretto, **ad eccezione** di alcune regole

## Le **regole condivise** con il contratto a tempo determinato ordinario

- La durata massima
- Le causali
- Il limite percentuale (percentuale che ingloba anche i lavoratori a tempo determinato diretto)
- La contribuzione maggiorata dello 0,50%
- I divieti (sostituzione: lavoratori in sciopero, lavoratori con stesse mansioni licenziati con lic. Collettivo, lavoratori con stesse mansioni in cassa integrazione; ovvero qualora non sia stato previsto il DVR)

## Le **regole NON condivise** con il contratto a tempo determinato ordinario

- Lo stop & go
- Le proroghe
- La prosecuzione di fatto
- Il contratto assistito
- Il diritto di precedenza
- Il computo dei lavoratori

## Sanzione Civile

Si configura un'ipotesi di **somministrazione «abusiva»** a carico dello pseudo appaltatore, ed una conseguente **utilizzazione illecita** a carico dello pseudo committente

## Destinatari

- pseudo-**committente** e pseudo-**appaltatore**

## Lavoratore

- Nei casi di **non genuinità** dell'appalto, il **lavoratore può richiedere**, mediante ricorso giudiziale ex art. 414 cpc, la **costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato le prestazioni** (Committente)

## Sanzione penale

### **Somministrazione abusiva e utilizzazione illecita di manodopera**

**Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro**, a carico del somministratore e dell'utilizzatore.

Specifiche sulla sanzione:

- non può essere inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 euro.
- se vi è stato sfruttamento di minori, la pena è: arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo.
- aumentare del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

## Sanzione penale

### Somministrazione fraudolenta

Quando la **somministrazione di lavoro** è **posta in essere** con la specifica **finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo** applicate al lavoratore, il **somministratore** e l'**utilizzatore** sono puniti con la pena dell'**arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro** per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Gli importi delle sanzioni suindicate **sono aumentati del 20%** ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

L'importo delle sanzioni suindicate non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 €.



## **Sanzione penale**

### **Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione**

Se vi è stato **scopo di lucro: arresto fino a 6 mesi e ammenda da 1.500 a 7.500 euro** (no prescrizione).

Se non vi è stato **scopo di lucro: arresto fino a 2 mesi o ammenda da 600 a 3.000 euro.**

### ***Specifiche sulla sanzione***

- non può essere inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 euro.
- se vi è stato sfruttamento di minori, la pena è: arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo.
- aumentare del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

## Sanzione penale

### Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione del personale

Se vi è stato **scopo di lucro: arresto fino a 3 mesi o ammenda da 900 a 4.500 euro.**

Se non vi è stato **scopo di lucro: arresto fino a 45 giorni o ammenda da 300 a 1.500 euro.**

### *Specifiche sulla sanzione*

- non può essere inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 euro.
- aumentare del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.
- nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività.

# Distacco

---

## **Distacco** (articolo 30 del D.L.vo n. 276/2003)

Si verifica quando un datore di lavoro (**distaccante**), per soddisfare un proprio **interesse di natura produttiva e/o organizzativa, non economica**, pone un proprio lavoratore a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata **attività lavorativa temporanea**.

- È una **obbligazione di mezzi** (obbligo di **dare qualcuno**)
- Il **potere organizzativo e direttivo** passa in capo al distaccatario
- Gli **adempimenti** restano in carico al datore di lavoro (ApL)
  - Comunicazione al Centro per l'Impiego
  - Libro Unico del Lavoro
  - Apertura di un procedimento disciplinare

## Condizioni

Perché vi sia un **distacco regolare** devono sussistere le seguenti condizioni:

- **Interesse del distaccante**
  - qualsiasi interesse produttivo/organizzativo di natura non economica
  - le caratteristiche dell'interesse: specifico, rilevante, concreto e persistente
  - l'interesse deve protrarsi per tutto il periodo di durata del distacco
- **Temporaneità**
  - come «non definitività» della prestazione di lavoro presso il distaccatario
  - la durata è funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante
- **Titolarità del rapporto di lavoro rimane in capo al distaccante**
  - obbligo retributivo e contributivo
- **Potere direttivo e organizzativo in capo al distaccatario**
  - organizzazione dell'attività lavorativa e direzione della prestazione
- **Svolgimento di una attività lavorativa**
  - specifica dell'attività lavorativa

## Caratteristiche

- Il **rapporto di subordinazione** (datore di lavoro-lavoratore) **non cambia**
- Il distaccante ed il distaccatario devono sottoscrivere un **accordo di distacco**
- **Non** vi è necessità di una **previsione contrattuale** che lo autorizzi
- Il datore di lavoro (**distaccante**) è **responsabile** del trattamento **economico** e **normativo** dei lavoratori distaccati
- Gli **obblighi assicurativi** e **previdenziali** sono in capo al **distaccante**

## Caratteristiche

- Il **potere disciplinare** resta in capo al distaccante
  - eventuali comportamenti contrari al regolamento disciplinare dovranno essere comunicati dal distaccatario al datore di lavoro
- Il **luogo del distacco** non assume particolare rilievo
  - può svolgersi anche in una o più sedi dell'azienda presso la quale è stato operato il distacco
  - qualora si trovi ad una **distanza superiore a 50 km dalla sede di lavoro**, il distacco può avvenire soltanto per comprovate **ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive**, esplicitate nella lettera di comunicazione trasmessa al dipendente
- Possono **cambiare le mansioni**
  - in questo caso, il distacco deve avvenire con il **consenso del lavoratore** interessato
  - la mancanza del consenso autorizza il lavoratore a rifiutare il distacco (*Corte appello Bologna 4 maggio 2017*)

## Caratteristiche

- Il distaccante può **fatturare**, al distaccatario, il mero costo del lavoro del lavoratore
  - è legittimo il rimborso, da parte del distaccatario, degli oneri economici sostenuti dal distaccante, ciò in quanto il lavoratore distaccato esegue la propria prestazione lavorativa anche nell'interesse del distaccatario (ML interpello n. 3/2014)
  - l'importante è che la fattura non vada oltre al costo del lavoro, in caso contrario, sarà considerata somministrazione illecita di manodopera
- **Responsabilità solidale**
  - il distaccatario è solidale con il datore di lavoro (distaccante) sulle retribuzioni e contributi. Ciò in quanto la solidarietà si estende a tutte le forme di decentramento produttivo nelle quali viene in rilievo l'esigenza di salvaguardia dei lavoratori in presenza di una "dissociazione" tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa e fra queste anche il distacco (Consulta n. 254/2017)

## Caratteristiche

- **Registrazione sul LUL** dei lavoratori distaccati:
  - i lavoratori distaccati devono essere registrati sul **Libro Unico del Lavoro (LUL) del distaccatario** (utilizzatore) all'inizio e alla fine del rapporto di distacco; oppure, in alternativa, in tutti i mesi di durata del distacco. Questi i dati da inserire:
    - nome e cognome
    - codice fiscale
    - qualifica
    - livello di inquadramento contrattuale
    - azienda distaccante
  - l'omessa registrazione non può essere oggetto di sanzione in quanto non incide su profili retributivi, contributivi o fiscali. Comunque, una eventuale verifica ispettiva può far sì che venga ordinato all'azienda distaccataria, mediante l'esercizio del potere di disposizione (art. 14 del D.L.vo n. 124/2004), di adempiere all'obbligo, per completare le registrazioni del lavoro.

## Caratteristiche

### ➤ Salute e Sicurezza

- gli obblighi relativi alla salute e sicurezza incombono sia sul datore di lavoro che sul beneficiario della prestazione:
  - **distaccante**: obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato
  - **distaccatario**: onere di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria (art. 41 del D.L.vo n. 81/2008)

*Ministero del Lavoro, con interpello n.*

*8/2016*

Articolo 3, comma 6, D.L.vo 81/2008

*«Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ..., tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.»*

## Caratteristiche

### ➤ Tutela infortunistica

- il **premio** relativo all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni **rimane a carico del datore di lavoro** distaccante ma è calcolato sulla base dei premi e della tariffa applicati al distaccatario. (Min. Lavoro, circ. 3/2004)
- **in caso di infortunio** o di malattia professionale sarà il datore di lavoro (distaccante) ad effettuare le relative **denunce**
  - tale obbligo deve formare oggetto di preciso accordo tra le parti, rivolto ad assicurare l'immediatezza della comunicazione, consentendo al distaccante di effettuare la denuncia nei termini di legge. In sede di verifica del termine per l'invio della denuncia di infortunio all'Inail, si terrà conto della data in cui il distaccante ha ricevuto il certificato medico e non di quella in cui il certificato sia stato ricevuto, per errore, dal distaccatario. (*INAIL circolare n. 39/2005*)
- la responsabilità è in capo al distaccatario, in quanto è lo stesso soggetto che durante il periodo di distacco assume il potere direttivo ed organizzativo sul lavoratore distaccato e, conseguentemente, anche la vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. (*Cassazione ordinanza n. 1574/2018*)

L'assenza dei presupposti formali e sostanziali comporta

- **Sanzione civile:** il lavoratore distaccato può richiedere, mediante ricorso giudiziale ai sensi dell'art. 414 c.p.c., la **costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore** (distaccatario).
- **Sanzione penale:** il distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, comma 1, del D.L.vo 276/2003 comporta, per l'utilizzatore e il somministratore, la pena dell'**arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione**.
  - se vi è sfruttamento dei minori, la pena è: arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo
  - gli importi delle sanzioni penali sono aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti
  - l'importo della sanzione non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 euro.
- **Sanzione penale (somministrazione fraudolenta):** qualora il distacco venga posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'**arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione**.

- **Differenza tra distacco e trasferta** per quanto riguarda il datore di lavoro

	<b>Distacco</b>	<b>Trasferta</b>
<u>Temporaneità</u> dello spostamento dalla sede abituale di lavoro	sì	sì
Sussistenza di un <u>interesse</u> del datore di lavoro	sì	sì
<u>Obblighi</u> economici e normativi nei confronti del lavoratore	sì	sì
<u>Dissociazione</u> temporanea tra il titolare del rapporto di lavoro ed il soggetto che fruisce della prestazione lavorativa	sì	no

## Lettera di distacco al lavoratore

Il datore di lavoro (distaccante) dovrà mettere al corrente il lavoratore

- **Motivazione** del distacco
- **Periodo** di distacco (eventuale previsione del part-time)
- Conferma sulla **titolarità** del rapporto in capo al datore di lavoro
- Conferma delle **mansioni** e degli orari di lavoro
- Modifica, durante il distacco, della gestione del rapporto di lavoro in capo al distaccatario (**potere direttivo e organizzativo**)

## Accordo di distacco distaccante/distaccatario

- **Attività** del Distaccante e del Distaccatario
- Nominativo dei **lavoratori** distaccati con relative mansioni
- **Periodo** di Distacco (*dal ..... al .....*)
- **Motivazione** del distacco (**interesse del Distaccante**)
- **Modalità di resa della prestazione** lavorativa
- Eventuale **clausola** di **distacco parziale** (*es. solo la mattina dalle .... alle ....*)
- Clausola possibilità di **proroga** del distacco
- Clausola **recesso anticipato** in caso di venuta meno dell'interesse del Distaccante
- Clausola **recesso anticipato con preavviso**
- **Luogo** ove avverrà il Distacco
- Responsabilità **Sicurezza** sui luoghi di lavoro
- Possibile **fatturazione** del costo del lavoro dal Distaccante al Distaccatario
- Gestione del **Potere disciplinare**

# Appalto

---

**Appalto** (*articolo 1655 c.c. - articolo 30 del D.L.vo n. 276/2003*)

L'appaltatore **fornisce** un'**opera** o un **servizio** tramite la **propria organizzazione di uomini e mezzi**, tenendo a proprio carico il **rischio**.

- È una **obbligazione di risultato** (obbligo di **fare qualcosa**)
- Il rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro/appaltatore non si dissocia

## ■ art. 1655 c.c.

- *L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con **organizzazione dei mezzi necessari** e con **gestione a proprio rischio**, il **compimento di una opera o di un servizio** verso un corrispettivo in danaro.*

## ■ art. 29 D.L.vo 276/03

- *Il contratto di appalto, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'**organizzazione dei mezzi necessari** da parte dell'appaltatore e **per l'esercizio**, sempre da parte **dell'appaltatore**, del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del **rischio d'impresa**.*

## L'appaltatore deve avere le seguenti caratteristiche

1. **Obbligo di «fare»**: compimento di una opera o di un servizio
2. **Autonomia gestionale** nell'erogazione del servizio o opera
3. **Organizzazione di mezzi**, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto
4. Assunzione del **rischio d'impresa** (definirsi un imprenditore)
5. Esercizio del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.
6. Non deve essere un **intermediario**

## 1. Obbligo di «fare»

*l'appaltatore fornisce un'opera o un servizio tramite la propria organizzazione di uomini e mezzi, tenendo a proprio carico il rischio.*

- È un'**obbligazione di risultato**, con cui l'appaltatore assume, con una propria organizzazione, il compito di far conseguire al committente il risultato promesso.

## 2. **Autonomia gestionale**

L'appaltatore gestisce autonomamente l'attività prevista nel contratto d'appalto, senza ingerenza alcuna da parte del committente

## 3. Organizzazione di mezzi

In relazione alle esigenze dell'opera/servizio dedotti in contratto;

- È legittimo l'appalto nel quale l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro. L'importante è l'esercizio continuo ed esclusivo del potere direttivo ed organizzativo sul personale impiegato. (ML cir. 5/2011)

Nulla vieta che particolari attrezzature siano fornite dal committente (es. macchine particolari non possedute dall'appaltatore). (ML interp. 77/2009 e cir. 5/2011)

- ML interpello 77/2009 *"...il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente non costituisce di per se elemento decisivo per la qualificazione del rapporto in termini di appalto non genuino, attesa la necessità di verificare tutte le circostanze concrete dell'appalto e segnatamente la natura e le caratteristiche dell'opera o del servizio dedotti nel contratto di modo che, nel caso concreto, potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso."*

## 3. Organizzazione di mezzi

Sintomi della mancata organizzazione

- a. **mancanza** di una significativa **esperienza nel settore** interessato all'appalto
- b. **non svolgimento dell'attività produttiva** che il lavoratore impiegato dovrebbe eseguire
- c. **mancanza di personale tecnicamente preparato** per lo svolgimento della attività lavorativa appaltata
- d. **mancanza** di qualsiasi supporto lavorativo, quali **strumenti per effettuare la prestazione**, e fornitura dei medesimi esclusivamente dalla ditta committente
- e. **prestazioni fornite come numero di ore di lavoro** annue e non come "servizi"

### **Cassazione, sentenza n. 8567/2022**

L'appalto è genuino anche nell'ipotesi d'impiego di strumenti o beni del committente, purché sia **in capo all'appaltatore l'organizzazione, il rischio d'impresa e l'esercizio dei poteri datoriali sui lavoratori** impiegati nell'appalto.

L'utilizzo da parte dell'appaltatore di mezzi forniti dal committente configura la fattispecie d'**interposizione fittizia** di manodopera **nel solo caso in cui sia di rilevanza tale da rendere marginale l'apporto dell'appaltatore.**

## 4. Assunzione del **rischio d'impresa**

Il rischio economico è quell'alea che caratterizza i risultati reddituali dell'impresa ed è legato all'**equilibrio tra costi e ricavi**

È un **elemento imprescindibile dell'appalto genuino** che deve gravare sempre e soltanto sull'appaltatore

Indici rilevatori della sussistenza

- a. avere una **attività imprenditoriale** che viene **esercitata abitualmente**
- b. avere una **attività produttiva** in maniera **evidente e comprovata**
- c. **pluri-committenza** operare per conto di differenti imprese
- d. **presenza di investimenti** (costi per l'acquisto e l'organizzazione dei mezzi strumentali alla esecuzione della prestazione richiesta);
- e. **apporto di capitale** (diverso da quello impiegato in retribuzioni), di **know-how** e **beni immateriali**;
- f. il **compenso** richiesto **in base al servizio offerto** e non alle ore di lavoro prestate (rischio legato all'elemento organizzativo del servizio)
- g. presenza di una **copertura assicurativa a tutela degli infortuni** subiti dai dipendenti.

## 5. Esercizio del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori

- dare **disposizioni** e **ordini**
- esercitare forme dirette di **controllo** sulla prestazione resa dai lavoratori
- pagare **retribuzione**, **contributi** e provvedere agli **adempimenti fiscali**
- decidere:
  - gli **aumenti retributivi**, **ferie**, **permessi**, ecc.
  - il **numero di lavoratori da utilizzare**
  - le **ore di lavoro**
- emanare **provvedimenti disciplinari** per i propri dipendenti
- decidere eventuali **esuberanti** attraverso procedure di licenziamento
- Gestire i **rapporti sindacali** con le RSA o RSU

*L'effettivo esercizio del potere di organizzazione e di direzione, da parte dell'appaltatore o del committente, assume valore decisivo al fine di valutare la genuinità o meno dell'appalto (Cassazione n. 7796 del 27 marzo 2017).*

## 5. Esercizio del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori

- I lavoratori dell'appaltatore devono:
  - ricevere **ordini e direttive** solo dal datore di lavoro/appaltatore
  - svolgere l'**attività** a «monte» o a «valle» del processo produttivo
  - operare in **aree circoscritte e diverse** rispetto al personale del committente
  - operare in **costante presenza** dei responsabili dell'appaltatore
  - indossare **abiti/divise** e **DPI** forniti dall'appaltatore
  - utilizzare **attrezzature** fornite dall'appaltatore

## 6. Non deve essere un **intermediario**

- Deve essere un vero imprenditore che impiega una propria organizzazione produttiva ed assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito.

In definitiva, **affinché l'appalto sia considerato lecito**, l'appaltatore deve:

- Svolgere una **attività coerente con il proprio oggetto sociale**
- Avere una propria **organizzazione** di impresa che esplica i propri effetti nell'appalto
- Assumere su di sé il **rischio economico** del lavoro
- Avere una propria **autonomia gestionale** (tecnica ed economica) dell'attività commissionata
- Disporre dei **mezzi necessari** (macchine e attrezzature) per svolgere l'attività oggetto dell'appalto
- **Organizzare e dirigere** i lavoratori impiegati nell'appalto
- **Realizzare l'opera e/o servizio** richiesto nel contratto di appalto

## Ministero del Lavoro (interpello 37/2011)

Possono costituire oggetto di un **appalto lecito** «**endo-aziendale**» tutte le attività strettamente inerenti il ciclo produttivo del committente, alla condizione che siano in grado di fornire un autonomo risultato produttivo, in quanto risulti individuabile una organizzazione e una gestione autonoma dell'appaltatore, con l'assunzione dei correlativi **rischi economici** e della **responsabilità del risultato** pattuito

## Cassazione (sentenze n. 8643/2001, n. 17049/2008 e n.3861/2008)

Per la legittimità degli appalti endo-aziendali assume carattere decisivo «*l'individuazione del soggetto che esercita effettivamente il **potere direttivo** sui lavoratori impiegati assumendone il relativo **rischio**, senza limitare il proprio intervento alla mera gestione amministrativa del rapporto di lavoro*».

## Corte di Cassazione (sentenza n. 1676 del 27 gennaio 2005)

Con riguardo al divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro occorre procedere ad una dettagliata **analisi di tutti gli elementi che caratterizzano il rapporto instaurato tra le parti** allo scopo di **accertare se l'impresa appaltatrice**, assumendo su di sé il **rischio economico dell'impresa**, **operi** concretamente:

- in **condizioni di reale autonomia organizzativa e gestionale rispetto all'impresa committente**;
- se sia **provvista di una propria organizzazione d'impresa**;
- se in concreto **assuma su di sé l'alea economica** insita nell'attività produttiva oggetto dell'appalto;
- se i **lavoratori impiegati** per il raggiungimento di tali risultati **siano effettivamente diretti dall'appaltatore ed agiscano alle sue dipendenze e nel di lui interesse**.

## Consiglio di Stato (sentenza n. 1571/2018)

Gli **indici sintomatici** attestanti il **carattere fittizio di un appalto**, da evidenziare nell'appalto endo-aziendale, caratterizzato dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente:

- richiesta, da parte del committente, di un certo **numero di ore di lavoro**;
- **inserimento stabile del personale dell'appaltatore nel ciclo produttivo** del committente;
- mancata **identità dell'attività svolta dal personale dell'appaltatore** rispetto a quella svolta dai dipendenti del committente;
- **proprietà, in capo al committente, delle attrezzature** necessarie per l'espletamento delle attività;
- **organizzazione, da parte del committente, delle attività dei dipendenti dell'appaltatore.**

## **Appalto con mere prestazioni di manodopera, le condizioni di liceità**

### **Corte di Cassazione - ordinanza n. 9231 del 6 aprile 2021**

L'appalto di opere o servizi, espletato con mere prestazioni di manodopera, è lecito purché il requisito della "*organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore*", costituisca un servizio in sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, senza che l'appaltante, al di là del mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto, eserciti diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore.

### **Corte di Cassazione - ordinanza n. 12413 del 11 maggio 2021**

«Non è sufficiente, ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore occorrendo verificare se esse siano riconducibili al potere direttivo» inteso come manifestazione «nell'emanazione di **ordini specifici**, oltre che nell'esercizio di un'**assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative**», sia pure nella necessaria considerazione della specificità dell'incarico conferito e del modo della sua attuazione.

## Sanzione Civile

Condotta punita: appalto **privo dei requisiti previsti dall'art. 29**, co. 1, D.L.vo 276/2003

- in assenza degli elementi sostanziali e formali dell'appalto, si configura un'ipotesi di **somministrazione «abusiva»** a carico dello pseudo appaltatore, ed una conseguente **utilizzo illecita** a carico dello pseudo committente

## Destinatari

- pseudo-**committente** e pseudo-**appaltatore**

## Lavoratore

- Nei casi di **non genuinità** dell'appalto, il **lavoratore può richiedere**, mediante ricorso giudiziale ex art. 414 cpc, la **costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato le prestazioni** (Committente)

## Recuperi

**contributi e retribuzioni** connessi all'accertamento di un appalto illecito (INL cir. 10/2018)

- Il **recupero retributivo** nei confronti del committente/utilizzatore avverrà solo allorquando il lavoratore abbia richiesto, mediante ricorso giudiziale ex art. 414 cpc, la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.
- Il **recupero contributivo** non è condizionato dalla scelta del lavoratore di adire l'A.G. Infatti, in ambito previdenziale vale il principio secondo cui ***“l'unico rapporto di lavoro rilevante verso l'ente previdenziale è quello intercorrente con il datore di lavoro effettivo”*** (Cassazione - sentenza n. 20/2016, sentenza n. 463/2012).
  - gli **obblighi di natura contributiva**, una volta accertata che la prestazione è resa in favore dell'**utilizzatore** (datore di lavoro di fatto) gravano per intero su quest'ultimo (il Ccnl preso a base di calcolo, sarà quello del committente)
  - qualora il Committente non paghi il debito contributivo, gli ispettori lo potranno richiedere allo pseudo appaltatore

## Sanzione **penale**

L'**Appalto privo dei requisiti dell'articolo 29**, comma 1, D.L.vo 276/2003, comporta, per l'utilizzatore ed il somministratore:

- **arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione** (art. 18 D.L.vo 276/2003, come modificato dal D.L. 19/2024)
- Se vi è stato sfruttamento di **minori**, la pena è **l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo**
- La sanzione non può essere inferiore a **5.000** né superiore a **50.000** euro (non diffidabile ex art. 13, D.L.vo 124/2004)
  - qualora in un appalto illecito vi siano più appaltatori, il limite si applica a ciascun appalto (ML, nota n. 15764/2016)
- La sanzione esclude la possibilità di applicare sanzioni per lavoro nero e altre sanzioni amministrative legate alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro. (ML interpello 27/2014)

**Attenzione:** le sanzioni sono aumentate del 20% nel caso in cui, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

## Sanzione **penale**

### ***Somministrazione fraudolenta***

Quando la **somministrazione di lavoro** è **posta in essere** con la specifica **finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo** applicate al lavoratore, il **somministratore** e l'**utilizzatore** sono puniti con la pena dell'**arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro** per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

- Gli importi delle sanzioni **sono aumentati del 20%** ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.
- L'importo delle sanzioni non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 euro.

## IVA e IRAP

Nel caso in cui il contratto di appalto di servizi venga considerato quale **intermediazione illecita di manodopera**, le fatture ricevute dal committente saranno considerate giuridicamente e soggettivamente false e come tale ci sarà una responsabilità della società ex D.L.vo n. 231/2001 e non sarà possibile la **detraibilità dell'IVA** dalle fatture e la **deducibilità ai fini delle imposte sui redditi e dell'IRAP** dell'importo riferito al costo del personale.

(Cassazione - n. 16302 del 27 gennaio 2022 e n. 19595 del 10 maggio 2023)

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 45114 depositata il 28 novembre 2022, ha affermato il principio di diritto secondo il quale l'operazione giuridicamente inesistente, nel caso in cui nasconda un contratto nullo, determina la non detraibilità del costo, in quanto sprovvisto dei requisiti di certezza e determinatezza.



# Distacco vs Somministrazione vs Appalto

	Appalto	Distacco	Somministrazione	Sub-fornitura
Potere direttivo e organizzativo	Datore di lavoro	Utilizzatore	Utilizzatore	Datore di lavoro
Potere disciplinare	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro
Retribuzione	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro
Interesse del datore di lavoro	Economico	Organizzativo Produttivo	Economico	Economico
Durata massima	No	Sì	Sì/No	No



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

2025

---

## Patente a crediti

### 1. i **requisiti**:

- a) l'**iscrizione** alla **camera di commercio**, industria e artigianato;
- b) l'**adempimento** degli **obblighi formativi**, previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei lavoratori dipendenti dell'impresa;
- c) il possesso del **DURC** in corso di validità;
- d) il possesso del **DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi) nei casi previsti dalla legge;
- e) il possesso del **DURF** (Documento Unico di Regolarità Fiscale) nei casi previsti dalla legge;
- f) la **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione**, nei casi previsti dalla normativa.

2. Le **implementazioni** previste dall'INL nella **Piattaforma**

3. Le **società estere**

## Premio di risultato

È prorogato, per gli **anni 2025, 2026 e 2027**, la riduzione dell'**imposta sostitutiva** sul **PdR** dal 10 al **5%**

## Fringe benefit

Per i periodi d'imposta **2025, 2026 e 2027**, le liberalità concesse ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale, saranno completamente decontribuite e detassate entro il **massimale di 1.000 euro**. Detto limite è **elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottati, affiliati o affidati.

## Lavoratori assunti nel 2025 - rimborso canone di locazione

Non concorrono a formare reddito ai fini fiscali le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro ai propri dipendenti per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti stessi, nel **limite complessivo annuo di 5.000 euro**, per i **primi 2 anni** dalla data di assunzione. Queste le condizioni:

- **Assunto nel 2025**, con un **contratto a tempo indeterminato** (tempo pieno o part-time);
- Deve aver **trasferito la residenza oltre un raggio di 100 km**, calcolato tra il precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro contrattuale;
- Deve essere stato titolare, nell'anno **2024**, di un **reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro**;
- Deve rilasciare al datore di lavoro una **autodichiarazione**, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, nella quale **dovrà attestare il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione**;
- **L'agevolazione non rileva ai fini contributivi.**

## **Congedo parentale**

Nel **2025** sale da 2 a **3 mesi** l'indennità all'**80%** della retribuzione media giornaliera di riferimento durante i periodi di congedo parentale.

## Trattamento integrativo speciale

Viene riproposto nel **settore turistico, ricettivo e termale**, per il **periodo 1° gennaio - 30 settembre 2025**, una somma a **titolo di trattamento integrativo speciale**, in relazione:

- al **lavoro notturno**
- alle **ore di straordinario effettuate nei giorni festivi**

## Maxi deduzione

Conferma, per il 2025 e per i due anni successivi, la possibilità di avere una **maggiorazione del costo ammesso in deduzione**, in relazione a nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate nell'anno precedente.

Il **beneficio** (20% di maggiorazione del costo ammesso in deduzione) potrà essere **applicato solo in presenza** di:

Verifica	Regola	Formula
<b>1. Incremento occupazionale nel 2024</b>	Alla <b>fine</b> del periodo d'imposta <b>2025</b> , il numero dei <b>dipendenti a tempo indeterminato</b> dovrà essere <b>superiore</b> al numero dei dipendenti a <b>tempo indeterminato mediamente occupato nel 2024</b>	<b>Lavoratori a TI in forza al 31/12/2025 &gt; Lavoratori a TI mediamente occupati nel 2024</b>
<b>2. Incremento occupazionale complessivo nel 2024</b>	Alla <b>fine</b> del periodo d'imposta <b>2025</b> , il numero dei lavoratori dipendenti, <b>inclusi quelli a tempo determinato</b> , dovrà essere <b>superiore</b> al numero degli stessi <b>lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta 2024</b>	<b>Lavoratori (TD+TI) in forza al 31/12/2025 &gt; Lavoratori (TD+TI) mediamente occupati nel 2024</b>

## Spese

Dal **2025** i **rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto**, erogati ai dipendenti o ai collaboratori **non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente** e possono essere dedotti dall'azienda **solo qualora** le spese siano state **effettuate con bonifico bancario o postale, carta di credito o debito o altri sistemi di pagamento tracciabile**.

## Decontribuzione lavoratrici madri

Per gli **anni 2025 e 2026**, alle lavoratrici madri, dipendenti e autonome, è riconosciuto un **parziale esonero contributivo della quota di contributi previdenziali** per IVS, a loro carico.

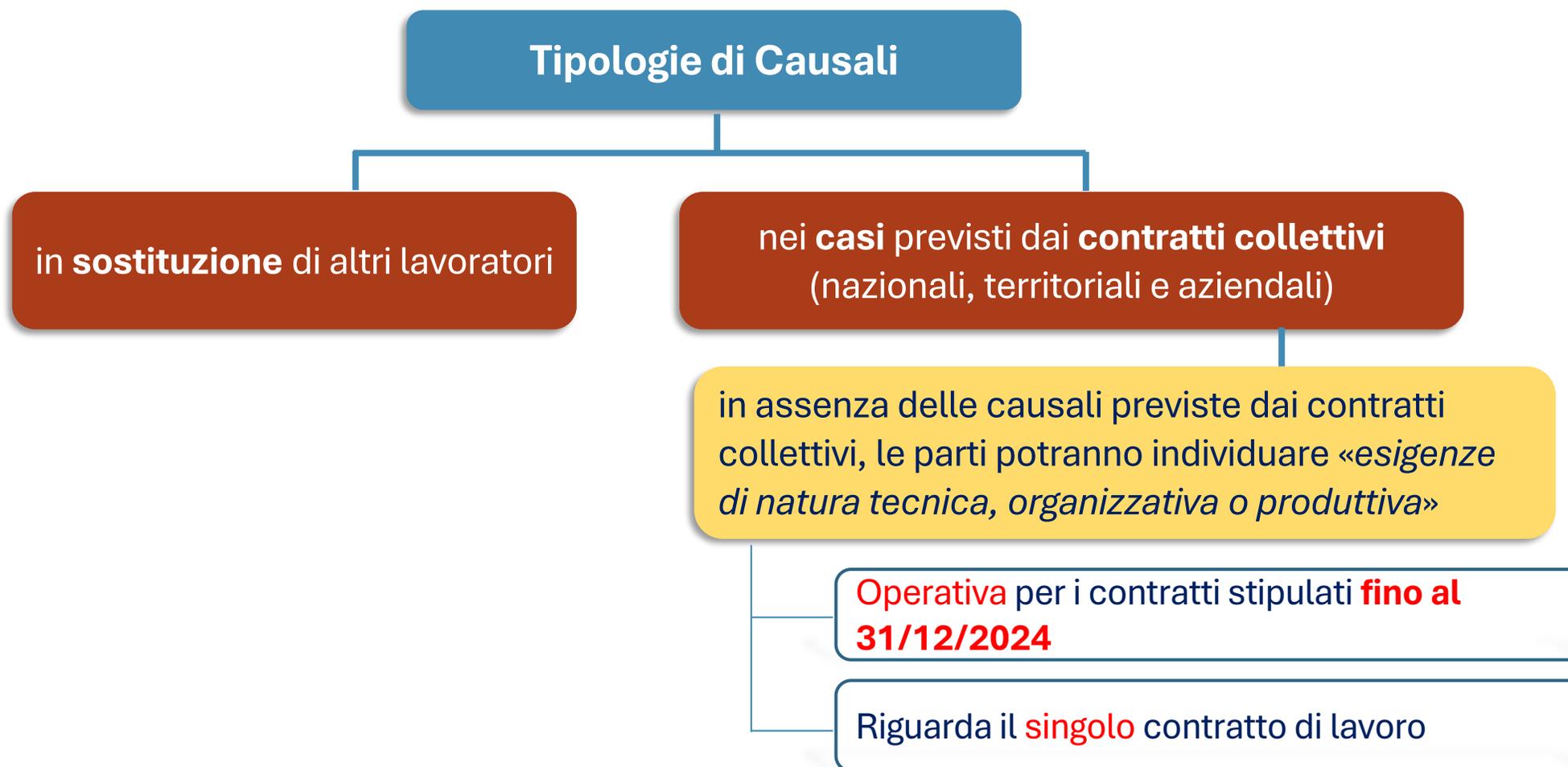
L'esonero contributivo spetta alle seguenti condizioni:

- che la lavoratrice sia **madre di due o più figli**
- che la **retribuzione** o il reddito imponibile ai fini previdenziali **non sia superiore 40.000 euro** su base annua

## **Decontribuzione sud**

Confermata la **fine anticipata dell'agevolazione**, inizialmente prevista per il 31 dicembre 2029, **al 31 dicembre 2024** con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.

## Contratto a tempo determinato



# AFFIDATEVI ALLA NOSTRA COMPETENZA

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

Siamo a vostra disposizione per supportarvi per ogni esigenza aziendale!



**FORMAPP**  
**FORMAZIONE IN AZIENDA**

# PERCHE' SCEGLIERCI?

PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE!





# LARISORSAUMANA

---

## JOB CENTER GROUP

[contatti@form-app.it](mailto:contatti@form-app.it)  
[contatti@larisorsaumana.it](mailto:contatti@larisorsaumana.it)



La Risorsa Umana.it srl  
Sede Legale e Operativa  
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)  
Tel. 059642217 - Fax 059690921  
Numero REA: MO-370446  
P.IVA e C.F. 01971890353  
Cap. Soc. €1.500.000,00 I.v.  
[www.larisorsaumana.it](http://www.larisorsaumana.it) - [selezione@larisorsaumana.it](mailto:selezione@larisorsaumana.it)

Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020  
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.739 1434 del 12/09/2022  
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 per la formazione n° 869 del 27/04/2015  
Accreditamento Regione Puglia per Servizio di Programmazione della Formazione Professionale – AD n. 288 del 16/02/2021



Form-App srl u.s.  
Sede Legale e Operativa  
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)  
Tel. 0598635146 - Fax 059690921  
Numero REA: MO-416376  
P.IVA e C.F. 03770760365  
Cap. Soc. €300.000,00 I.v.  
[www.form-app.it](http://www.form-app.it) - [formazione@form-app.it](mailto:formazione@form-app.it)



Accreditamento Regione Emilia-Romagna ai sensi DGR 201/2022 con Dec.Dir.4814 del 07/03/2024 Ambito "Formazione per l'accesso all'occupazione, continua e permanente anche in apprendistato" (Cod.Org.12927)  
Accreditamento Regione Toscana per la Formazione ai sensi del DGRT 1407/16 – Decreto 19591 del 10/12/2018 (Cod.Org OF0062)  
Accreditamento Regione Toscana allo svolgimento dei servizi al lavoro ai sensi DPGR 8.08.2003 n. 47/R con D.Dirig.ARTI n.768 del 02/10/2023 Sez. Prov. Prato  
Accreditamento Regione Lombardia ai sensi DGR 6696/2022 – Albo Regionale-Sez.B per la Formazione nr. 1141 del 03/04/2019  
Ente formativo accreditato alla Formazione Continua Obbligatoria per i Consulenti del Lavoro - Delibera n. 239 del 28.10.2022 CNOCDL  
FORM-APP SRL è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Società LA RISORSA UMANA.IT SRL ai sensi dell'art. 2497 Bis del Codice Civile