

PARTE PRIMA
LA DISCIPLINA GENERALE

IL PERDURANTE DIVIETO DI INTERPOSIZIONE

Domenico Garofalo

SOMMARIO: 1. Premessa: la genesi del divieto di interposizione. – 1.1. Interposizione e appalto illecito ante d.lgs. n. 276/2003. – 1.2. Interposizione e appalto illecito dopo il d.lgs. n. 276/2003. – 2. Trasferimento (di ramo) d'azienda e contestuale appalto. – 3. Genuinità dell'appalto e distacco transnazionale. – 4. Alcune considerazioni sui profili sanzionatori di natura amministrativa e penale. – *Riferimenti bibliografici.*

1. *Premessa: la genesi del divieto di interposizione*

Il contratto di appalto (di opere o di servizi) ex art. 1655 c.c., è un contratto di natura commerciale che, in linea di principio, non incontra limiti alla sua stipula, che non siano quelli dati dalla sussistenza degli elementi costitutivi della fattispecie nonché, in alcuni casi espressamente previsti dalla legge, dai vincoli di forma (es., appalti pubblici)¹. Come è noto, l'art. 1655 c.c. definisce il negozio giuridico in questione come il contratto mediante il quale «una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio, verso un corrispettivo in denaro». Tralasciando i profili prettamente giuscommercialistici, salvo quanto si rileverà nel prosieguo, il contratto di appalto costituisce lo strumento negoziale attraverso cui un'impresa acquisisce dall'esterno opere e/o servizi funzionali al compimento del proprio ciclo produttivo. Tuttavia, sotto la lente del diritto del lavoro, trattasi di una fattispecie negoziale che, rientrando nel novero dei fenomeni interpositori, è stata guardata sempre con sospetto², per le deviazioni patologiche riscontrate nella pratica corrente, sostanziandosi nell'utilizzo di prestazioni di lavoro in mancanza del contratto di cui all'art. 2094 c.c. con gli annessi poteri e, soprattutto, obblighi che ne derivano³.

La diffusa diffidenza verso le forme di “utilizzazione indiretta” della forza lavoro (tra cui rientra il contratto di appalto) origina dal presunto intento dell'imprenditore di sottrarsi (eludendoli) ai vincoli normativi (ed ai costi ad essi connessi) derivanti

¹ Data l'ampia letteratura in materia, sulla nozione di appalto e sulla relativa disciplina, v. RUBINO, IUDICA, 2007 e CENDON, 2008.

² DE LUCA TAMAJO, 1999, 391; SPEZIALE, 2010, 26 ss., che parla di «*modello di gestione low cost della forza lavoro*».

³ Così, BELLOCCHI, 2004, 265-266.

dall'assunzione diretta della forza lavoro e, talvolta, di «*frazionare il substrato sociale nel quale si aggregano interessi collettivi omogenei, potenzialmente produttivi di rappresentanza sindacale*»⁴.

In questa ottica si spiega la legislazione che a partire dall'art. 2127 c.c., passando per la l. n. 1369/1960, fino al d.lgs. n. 276/2003, ha mirato a regolare i fenomeni di decentramento⁵ "fisiologico", predisponendo una serie di ulteriori garanzie a favore dei lavoratori dipendenti dell'appaltatore e, al contempo, ha introdotto misure e regole finalizzate a reprimere il decentramento "patologico" e, per quanto qui maggiormente rileva, l'utilizzo (distorto) dell'appalto, quale strumento contrattuale attraverso cui evitare che l'effettivo fruitore delle prestazioni lavorative ne sopportasse gli obblighi e gli oneri⁶. Da qui la necessità di distinguere tra appalto "genuino" e pseudo-appalto nelle specifiche vesti di appalto di mere prestazioni di lavoro (non riconducibile, oggi, alla somministrazione tramite agenzia).

1.1. *Interposizione e appalto illecito ante d.lgs. n. 276/2003*

La norma da cui partire, come detto, è l'art. 2127 c.c. che faceva divieto all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori da eseguirsi da prestatori di lavoro subordinato assunti e retribuiti dagli stessi con conseguente imputazione all'imprenditore degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro stipulati dai propri dipendenti. La dottrina ha evidenziato la portata limitata sia sul piano soggettivo (sono colpite le sole forme interpositorie attuate da lavoratori a loro volta subordinati), sia su quello oggettivo (la responsabilità è limitata alle sole obbligazioni assunte dal soggetto interposto)⁷. Va segnalato il tentativo di ricorrere alla figura del negozio in frode alla legge *ex art. 1344 c.c.* per giungere al risultato della conversione in validi contratti di lavoro subordinato tra interponente e dipendenti dell'interposto dei negozi posti in essere con quest'ultimo⁸.

Il sopravvenire della l. n. 1369/1960 ha indotto la dottrina a ritenere, per un verso,

⁴ SCARPELLI, 2012, 1435.

⁵ Cfr. SCARPELLI, 2012, 1423.

⁶ Così MAZZOTTA, 2013, 268 e 271.

⁷ Ancora MAZZOTTA, 2013, 269; per un utile confronto con il fenomeno interpositorio nel lavoro a domicilio, v. NOGLER, 2000, 126-139.

⁸ Il riferimento è a CESSARI, 1959, 119 ss.; *adde* BRANCA, 1965, 55 ss. Per una critica alla ricostruzione proposta da CESSARI, v. BELLOCCHI, 2004, 268 ss., spec. 268-269 e 275, secondo cui, semplificando l'acuta analisi condotta dall'Autrice, la ricostruzione di CESSARI della conversione del negozio fraudolento è «*inutile e superflua*» se mirata alla imputazione dei rapporti di lavoro al soggetto interponente, almeno con riferimento alla ipotesi in cui l'interposto è, a sua volta (come nella fattispecie prevista dall'art. 2127 c.c.), lavoratore subordinato assunto dall'interponente, poiché il vincolo di subordinazione che li lega e, dunque la scelta del tipo negoziale di cui all'art. 2094 c.c., esclude all'origine che l'obbligazione lavorativa possa essere adempiuta anche con l'apporto di altri soggetti, dovendo, di contro, essere assolta con «*il proprio lavoro*». Proprio avendo riguardo ai requisiti del contratto di lavoro subordinato, dunque, «*e non alla necessità di intervenire energicamente su un tipico contratto di lavoro subordinato in frode alla legge*» il legislatore ha introdotto il divieto di cui all'art. 2127 c.c.

assorbita la ragione d'essere dell'art. 2127 c.c. data l'ampia formulazione del divieto contemplato dall'art. 1, l. n. 1369/1960⁹ e, per altro verso, che il divieto di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante l'impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore¹⁰ costituisse fattispecie diversa dal contratto (tipico) di appalto e, più precisamente, una fattispecie atipica perché non riconducibile ad alcuno schema civilistico e, peraltro, illecita per espressa previsione del divieto sancito dalla legge¹¹. Peraltro, secondo una delle ricostruzioni più accreditate¹², il problema giuridico della qualificazione dell'interposizione (illecita) presentava nessi stretti con quello della subordinazione, sostanziandosi nell'accertamento del se e in quale misura i lavoratori formalmente dipendenti dell'interposto potessero considerarsi subordinati rispetto all'imprenditore interponente con il quale non era stato stipulato alcun contratto di lavoro¹³. Il tutto sulla base del principio «già interno alla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.— secondo cui il soggetto che trae giovamento dalla prestazione di lavoro, nell'ambito della propria organizzazione produttiva, ne è nei fatti il datore di lavoro»¹⁴, principio dal quale traeva altresì fondamento — secondo la tesi in discorso — la conseguenza sanzionatoria prevista dalla stessa l. n. 1369/1960, consistente nell'imputazione all'interponente dei rapporti di lavoro instaurati con l'appaltatore. Ne è derivato che l'accertamento dell'interposizione illecita è stato condotto indagando su chi fosse, tra committente e appaltatore, ad esercitare in concreto il potere direttivo (visto come principale indice dell'eterodirezione quale elemento qualificante la fattispecie della subordinazione)¹⁵ e, dunque, su chi fosse il soggetto a cui i lavoratori fossero realmente subordinati. Questo approccio ha fatto emergere le medesime problematiche all'epoca già sperimentate in materia di qualificazione del rapporto di lavoro¹⁶, fermo restando che (come si dirà oltre), era l'unico possibile in presenza di attività caratterizzate da uno scarso apporto di beni materiali e per la cui esecuzione, invece, era predominante il fattore lavoro.

⁹ Cfr. BELLOCCHI, 2004, 267; MAZZOTTA, 2013, 272 argomentando dalla formulazione letterale dell'art. 1, comma 2, l. n. 1369/1960.

¹⁰ V. l'art. 1, comma 1, l. n. 1369/1960.

¹¹ Cfr. MAZZOTTA, 2013, 272. *Contra*, BELLOCCHI, 2004, 286-287 che, pur concordando sulla irriducibilità dell'appalto di mere prestazioni di lavoro al tipo codicistico ex art. 1655 c.c., ne fa derivare l'illiceità non dalla circostanza che il negozio «è altro dai contratti tipici e quindi in sé contratto atipico immeritevole di tutela ex art. 1322, secondo comma, stante il divieto di legge», bensì dal fatto che è vicenda patologica di tutti i contratti tipici o atipici di impresa (nel caso di specie dell'appalto).

¹² Il riferimento è ovviamente a MAZZOTTA, 1979.

¹³ Cfr. MAZZOTTA, 2013, 269.

¹⁴ MAZZOTTA, 2013, 273.

¹⁵ V. ALVINO, 2014, 11. Cfr. MAZZOTTA, 2006, 159-160, che a tal proposito, osserva che il «*proprium della disciplina [contenuta nella l. n. 1369/1960, n.d.r.] era costituito dalla nozione di effettiva utilizzazione*», emergendo, così, «*la totale contiguità tra i due fenomeni giuridici*» (dell'interposizione nei rapporti di lavoro e della subordinazione), sicché da qui l'approccio accolto dalla giurisprudenza di identificare il comportamento *contra legem* «*con la medesima grammatica concettuale spesa per l'individuazione dei tratti del lavorare "in modo subordinato"*».

¹⁶ V. DEL PUNTA, 2008, 316 ss., anche per una sintesi del dibattito dottrinale sul divieto posto dalla l. n. 1369/1960, nonché, più di recente, ALBI, 2012, 1601 e 1603.

Il compito dell'interprete veniva solo in parte semplificato dalla presunzione¹⁷ di cui all'art. 1, comma 3, l. n. 1369/1960, che considerava appalto di manodopera quello caratterizzato dall'utilizzo, nell'esecuzione del contratto, di macchinari e mezzi di appartenenza del committente. Come ritenuto dalla dottrina maggioritaria, la disposizione descriveva «una situazione tipica di difetto di imprenditorialità», perseguendo l'intento di «impedire che la natura imprenditoriale della prestazione dell'interposto potesse essere simulata mediante l'artificio consistente nel farlo apparire come autore e titolare di una organizzazione produttiva predisposta in realtà dall'imprenditore interponente»¹⁸.

Tuttavia, nel corso degli anni successivi, il progressivo sopravvenire di nuovi modelli organizzativi caratterizzati, tra l'altro, dalla segmentazione dei processi produttivi¹⁹ e dal crescente impiego delle tecnologie informatiche nonché dalla riduzione della rilevanza dei beni materiali in conseguenza della progressiva crescita del terziario e dei servizi²⁰, hanno portato all'attenzione degli studiosi e sottoposto al vaglio della giurisprudenza numerosi casi in cui lo svolgimento di certe attività poteva prescindere dal possesso di beni materiali, essendo necessario (in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio, per utilizzare una locuzione attuale) solo l'organizzazione e un complesso di conoscenze e competenze (*know-how*). In tale contesto, l'applicazione letterale della presunzione *ex art. 1, comma 3, l. n. 1369/1960*, avrebbe condotto a qualificare come appalto di mere prestazioni di lavoro anche attività di servizi oggetto di contratti d'appalto leciti. Sotto questo profilo, l'opera della giurisprudenza²¹ – che «*si è trovata*

¹⁷ In tema v. DEL PUNTA, 1995, 628-629 e ID., 2008, 317, che considera la disposizione menzionata nel testo, non una “vera” presunzione, bensì una norma qualificatoria che si pone sullo stesso piano dell'art. 1, comma 1, contemplando la «descrizione normativa di alcuni elementi della fattispecie illecita».

¹⁸ ICHINO, 2000, 425. *Contra*, BELLOCCHI, 2004, 295, secondo cui trattasi di una scelta del legislatore, giacché, in linea di principio, la norma descrive situazioni in cui non si potrebbe negare l'esistenza di un vero e proprio contratto di appalto. Tanto è che, come l'A. precisa, la presunzione vale(va) a soli fini lavoristici per l'imputazione dei rapporti di lavoro, ma non anche ad altri fini civilistici.

¹⁹ In proposito v. DE LUCA TAMAJO, 1999, 385 ss. che, con riguardo ai fenomeni di riorganizzazione accennati nel testo, accanto al tradizionale *outsourcing* – consistente nell'affidare a fornitori esterni la gestione operativa di alcune produzioni o servizi in precedenza eseguiti direttamente dall'impresa che esternalizza – analizza le problematiche giuridiche relative alle ipotesi in cui le attività cedute continuano ad essere gestite all'interno dell'organizzazione originaria da terzi, con propria organizzazione e responsabilità di risultati, attribuendo a siffatte ipotesi l'appellativo di “terziarizzazione interna”. Queste operazioni, specie a partire dalla metà degli anni '80, sottolinea l'A., si sono intensificate, anche sotto il profilo qualitativo, andando ad investire, non solo, attività marginali o di supporto al ciclo produttivo, ma anche segmenti dello stesso prossimi o addirittura parte del c.d. *core business*. Con il risultato che in una medesima unità produttiva, opera una pluralità di strutture societarie e con processi di segmentazioni realizzati esclusivamente in funzione del mantenimento di un vantaggio competitivo, obiettivo assunto come unica direttrice di conduzione di simili operazioni, giungendo a giustificare l'affidamento a terzi di tutte quelle attività in cui non è essenziale il presidio della società madre, inclusi anche segmenti del *core business*; ma sulla metamorfosi delle imprese e quindi sulle nozioni di *core business* e di *network* v. SPEZIALE, 2006, 6 ss. e RATTI, 2009, 7 ss.

²⁰ DEL PUNTA, 1995, 630.

²¹ Per i riferimenti giurisprudenziali in tema, con particolare riferimento al ridimensionamento della presunzione *ex art. 1, comma 3*, si rinvia ai contributi di ALVINO, 2014, note 24, 25, 27 e 28 e ALBI, 2012, 1599 ss.

costretta ad approfondire l'analisi, al fine di isolare, in altri elementi il cuore della fattispecie illecita»²² – ha ridimensionato il rigore interpretativo della presunzione, ex art. 1, comma 3, attraverso un approccio volto all'individuazione degli elementi costitutivi della fattispecie lecita. In buona sostanza, l'indagine si è concentrata sulla sussistenza dei requisiti, ex art. 1655 c.c., avendo riguardo alle concrete circostanze di esecuzione del contratto di appalto e ricavando i confini della fattispecie illecita dalla insussistenza degli stessi, vale a dire dalla constatata carenza del «*diaframma tra appaltante e dipendenti dell'appaltatore, rappresentato dall'organizzazione, facente capo a questi, dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'appalto*»²³. In sintesi, l'analisi si è spostata sulla verifica di tutti gli elementi caratterizzanti il rapporto tra committente e appaltatore, al fine di valutare se quest'ultimo operasse concretamente in condizioni di reale autonomia organizzativa e gestionale²⁴. Con il corollario che l'interposizione illecita non era esclusa anche in presenza di una vera e propria organizzazione imprenditoriale dell'appaltatore laddove, in concreto, tale elemento non venisse in considerazione nell'esecuzione di quello specifico appalto²⁵.

In realtà, nessuno dei due approcci ha prevalso nettamente sull'altro²⁶, dal momento che, negli appalti *labour intensive*, l'oggetto del contratto finiva per coincidere, in relevantissima parte, con l'attività sovente caratterizzata da un certo livello di professionalità dei dipendenti dell'appaltatore, risolvendosi – l'imprenditorialità richiesta come requisito della fattispecie, ex art. 1655 c.c. – essenzialmente nella direzione e nell'organizzazione del lavoro²⁷. A parte le problematiche applicative derivanti dal rilievo da attribuire all'esercizio dei tipici poteri datoriali, ex art. 2094 c.c. (specie in relazione alla difficoltà di stabilire una netta linea di demarcazione con il legittimo potere di conformazione riconosciuto all'appaltante)²⁸, secondo una parte della dottrina²⁹, neanche l'importante profilo da ultimo richiamato assumeva in sé una rilevanza decisiva al fine di escludere la fattispecie illecita ove l'appaltatore, pur esercitando il potere direttivo nei confronti dei propri dipendenti, mancasse di un'autonoma organizzazione imprenditoriale, ovvero «*la rarefazione dei mezzi organizzativi [costituisse, n.d.r.] solo un escamotage per eludere l'applicazione del divieto interpositorio*»³⁰. Ipotesi tutt'altro che rara quando l'appalto ha ad oggetto attività (servizi, per lo più, ma non solo) la

²² DEL PUNTA, 2008, 317.

²³ Ancora DEL PUNTA, 2008, 317-318, nonché ALBI, 2012, 1598.

²⁴ V. ALBI, 2012, 1599-1660, il quale osserva che la giurisprudenza è andata oltre l'insussistenza degli indici presuntivi di cui all'art. 1, comma 3, l. n. 1369/1960, procedendo, invece, ad una dettagliata analisi di tutti gli elementi caratterizzanti il rapporto tra committente e appaltatore.

²⁵ V. ALBI, 2012, 1601, e la giurisprudenza ivi citata alla nota 17.

²⁶ Cfr. SCARPELLI, 2012, 1438, che sottolinea come la stessa giurisprudenza si sia mostrata «*disorientata e incerta*», anche per via del fatto che «*nessuna ricostruzione teorica è in grado di fornire criteri certi per la soluzione di controversie fortemente dipendenti dalle caratteristiche concrete del singolo caso*».

²⁷ ALBI, 2012, 1602.

²⁸ Si vedano in proposito i rilievi di DEL PUNTA, 2008, 327.

²⁹ ICHINO, 1997, 505.

³⁰ ALBI, 2012, 1604.

cui esecuzione richiede quasi esclusivamente l'utilizzo di beni immateriali (c.d. *know how*). Ebbene, riguardo a simili situazioni, la giurisprudenza ha affermato che tale elemento – inteso come patrimonio di conoscenze e di pratiche di uso non comune, non brevettate, derivanti da esperienze e prove – assume rilievo (quale fattore idoneo a confermare la genuinità del negozio *ex art. 1655 c.c.*) se, nell'economia dell'appalto, ha un ruolo preminente e, al contempo, costituisce un *quid pluris* rispetto alla mera capacità professionale dei lavoratori³¹. In proposito, si è sostenuto che, a fornire un criterio decisivo di legittimazione dell'appalto, «è la *esistenza o meno di un "valore aggiunto" [beni strumentali e materiali organizzati nonché capacità, conoscenze, reti di relazioni, servizi di formazione e aggiornamento professionale] alla mera prestazione lavorativa messa a disposizione*»³², senza il quale valore aggiunto la prestazione del singolo dipendente avrebbe un minore valore produttivo intrinseco per l'impresa appaltante³³.

Questo il quadro sino al d.lgs. n. 276/2003, considerato che, secondo la dottrina prevalente, l'introduzione della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, *ex lege* n. 196/1997, non ha avuto riflessi interpretativi in relazione alla identificazione delle fattispecie interpositorie illecite, vista la salvaguardia delle previsioni di cui alla l. n. 1369/1960³⁴.

1.2. *Interposizione e appalto illecito dopo il d.lgs. n. 276/2003*

Già all'indomani della promulgazione del d.lgs. n. 276/2003, ed alla luce dell'abrogazione della l. n. 1369/1960, la dottrina si è interrogata sulla perdurante vigenza del divieto di interposizione e «*su quali presupposti sostanziali e con quali conseguenze*» il divieto dovesse continuare ad operare³⁵.

La tesi maggioritaria, favorevole alla perdurante vigenza del divieto³⁶, sebbene con sfumature e distinguo argomentativi³⁷, muove dalla constatazione che la dettagliata

³¹ Cass., sez. lav., 19 marzo 2010, n. 6726.

³² Così, DE LUCA TAMAJO, 1999, 396 che, peraltro riprende e aderisce a quanto già affermato da ICHINO, 1997, 504, e da DEL PUNTA, 1995, 640.

³³ DE LUCA TAMAJO, 1999, 396 considera la soluzione interpretativa indicata nel testo come quella «*più appagante*», sebbene, come ammette lo stesso Autore, «*la varietà e la ricchezza casistica dei fenomeni di terziarizzazione "interna" non consentono soluzioni univoche e onnivalenti*».

³⁴ V. CORAZZA, 2008, 95; ALBI, 2012, 1605; MAZZOTTA, 2009, 923 e ID., 2013, 275.

³⁵ DEL PUNTA, 2008, 315.

³⁶ Per la tesi abolizionista, decisamente minoritaria, secondo cui il divieto di interposizione non costituirebbe più un principio generale dell'ordinamento, v. ROMEI (2006a, 403 ss.), che argomenta la posizione partendo da un ragionamento sistematico su tutte le disposizioni introdotte dal d.lgs. n. 276/2003 che hanno modificato i confini tra appalto *ex art. 1655* e interposizione. V. altresì MISCIONE, 2005. Per una sintesi di questo dibattito si rinvia a CORAZZA, 2008, 98 ss.

³⁷ Per questa posizione, v. LO FARO, 2003, 284; CHIECO, 2004, 147; CORAZZA, 2004, 34-35; DEL PUNTA, 2005, 630; ID., 2008, 320; MISCIONE, 2005; MAZZOTTA, 2006, 161; ID., 2009, 925; ID., 2013, 276; ALBI, 2012, 1606; FONTANA, 2013, 215-217; ALVINO, 2014, 182; CORDELLA, 2016, 523-524. In una posizione meno netta, ma comunque tendente a confermare l'esistenza del divieto, si colloca ICHI-

disciplina «della somministrazione lecita di lavoro comporta logicamente il suo rovescio: l'interposizione illecita», intendendo per tale quella «posta in essere al di fuori del circuito autorizzato e controllato predisposto dalla legge»³⁸; da un lato c'è chi ha affermato, in linea di continuità con il regime previgente, la «necessaria confluenza delle problematiche innescate dai fenomeni interpositori con la fattispecie fondamentale della subordinazione», sicché «il soggetto che utilizza le prestazioni di lavoro altrui, in condizioni date (sottoposizione al potere direttivo, continuità, assenza di mezzi di produzione ecc. ...) ne è inequivocabilmente il datore di lavoro»³⁹. Dall'altro lato, la tesi della perdurante vigenza di un divieto di interposizione illecita è stata per lo più argomentata partendo dall'art. 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 che codifica la distinzione tra appalto e somministrazione di lavoro e dagli effetti sanzionatori previsti dal comma 3-bis della medesima disposizione in caso di appalto non genuino, oltre che dalla previsione di cui all'art. 84, d.lgs. n. 276/2003.

Quanto alla formulazione dell'art. 29, comma 1, la dottrina è pressoché unanime nel ritenere che il legislatore abbia voluto recepire gli orientamenti giurisprudenziali formati nel vigore della l. n. 1369/1960⁴⁰, avendo ben presenti le difficoltà interpretative che si erano poste, specie con riferimento sia ai fenomeni di terziarizzazione *intra moenia* (stante tanto la contiguità anche fisica delle rispettive organizzazioni produttive di committente e appaltatore, quanto la sostanziale integrazione del risultato delle attività oggetto dell'appalto nel ciclo produttivo della committente e la oggettiva difficoltà di distinguere tale risultato da quello complessivo perseguito e conseguito dall'appaltante), sia agli appalti di servizi caratterizzati da una preminente rilevanza dell'apporto del fattore lavoro rispetto a quello dei beni strumentali (materiali), rispetto ai quali, i giudici avevano da tempo accolto una nozione “dematerializzata” di azienda.

Come è stato opportunamente evidenziato, il *quid novi* dell'art. 29, comma 1, oltre che nel recepimento delle pregresse acquisizioni giurisprudenziali, risiede nell'«aver propugnato una concezione più moderna di impresa, post-fordista (perché tarata su produzioni industriali caratterizzate da un peso maggiore delle componenti immateriali) e soprattutto post-industriale (perché pensata più per gli appalti di servizi)», e «la cui soglia marginale» va ravvista nello svolgimento di un'attività economica organizzata⁴¹. In definitiva, l'art. 29, comma 1, ha codificato – mutuandolo dalla giurisprudenza ante d.lgs. n. 276/2003 – un principio di relatività degli indici e dei criteri qualificatori della genuinità dell'ap-

NO, 2004, 320, secondo cui «una regola molto simile a quella un tempo dettata dall'art. 1, della legge 1369/1960 rimane applicabile nella maggior parte dell'area della somministrazione irregolare; ma occorre riconoscere che la nuova regola è priva dell'aura di sacralità sistematica nella quale la vecchia era rimasta avvolta per oltre quattro decenni, anche dopo la riforma del 1997». In posizione sostanzialmente analoga, v. FERRARO, 2005, 976.

³⁸ MAZZOTTA, 2009, 925 e ID., 2013, 276.

³⁹ Ancora MAZZOTTA, 2006, 162; ID., 2009, 926; ID., 2013, 276-277. V. anche FERRARO, 2005, 981.

⁴⁰ CHIECO, 2004, 145; ICHINO, 2004, 264 ss.; DEL PUNTA, 2008, 321 e 325; MAZZOTTA, 2009, 928; ID., 2013, 279; ALBI, 2012, 1609 ss.; ALVINO, 2014, 181.

⁴¹ DEL PUNTA, 2008, 325.

palto, in virtù del quale la liceità del negozio deve essere valutata caso per caso, in ragione delle concrete «*esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto*». Proprio in tale approccio metodologico – da utilizzare nelle operazioni di qualificazione dell'appalto – si coglie uno dei tratti di discontinuità rispetto alla l. n. 1369/1960, se si considera la rigidità della vecchia presunzione di cui all'art. 1, comma 3, ancorché reinterpretata dalla giurisprudenza in maniera decisamente meno rigorosa⁴².

Dall'applicazione di questo criterio di relatività deriva, altresì, che quando le esigenze dell'opera o del servizio appaltati richiedono una certa consistenza organizzativa di beni materiali, per un verso, il solo esercizio, da parte dell'appaltatore, del potere direttivo e organizzativo nei confronti dei propri dipendenti (elemento di cui fa menzione lo stesso comma 1 dell'art. 29) è condizione necessaria, ma non sufficiente, ai fini della liceità dell'appalto⁴³ e, per altro verso, non è più elemento di illiceità (*ex lege*) dell'appalto, la titolarità da parte dell'appaltante dei mezzi necessari, a condizione che comunque sussista l'apporto organizzativo dell'appaltatore (applicato a quegli stessi beni strumentali)⁴⁴, vale a dire quel *quid pluris* che fa della combinazione di quei beni un complesso finalizzato al perseguimento del risultato oggetto del contratto di appalto.

Parimenti, un appalto di servizi *labour intensive* sarà lecito ove, in ragione delle caratteristiche dell'attività oggetto del contratto di affidamento all'esterno, la stessa «*sia eseguibile ordinariamente – alias, secondo criteri di normalità tecnica – con scarso o nessuna presenza di mezzi di produzione*»⁴⁵.

Tuttavia, proprio l'accoglimento anche normativo di una nozione dematerializzata di organizzazione fa emergere il problema di individuare una linea di confine tra l'esercizio (legittimo) del potere dell'appaltante di conformazione della prestazione oggetto del contratto⁴⁶ e del potere direttivo e organizzativo da parte dell'appaltatore, specie quando l'appalto viene eseguito in ambienti di pertinenza del committente e in situazioni di contiguità tra le organizzazioni produttive dei soggetti facenti parte della filiera ovvero del sistema integrato.

Altro elemento qualificatorio richiamato dall'art. 29, comma 1, è il «*rischio di impresa*»⁴⁷, la cui portata, tuttavia, è stata poco indagata sia per «*la riluttanza della dottrina giuslavoristica a misurarsi con concetti giuscommercialistici*»⁴⁸, sia perché è stato

⁴² Cfr. ALBI, 2012, 1611-1612.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ DEL PUNTA, 2008, 325. V. in proposito anche ROMEI, 2006b, 176 e NICOLOSI, 2012, 182-183, che evidenziano come la liceità dell'appalto caratterizzato dal solo esercizio dei poteri organizzativo e direttivo prescinda dal livello di professionalità richiesto ai lavoratori per la relativa esecuzione. In proposito v. la posizione critica di ALLEVA, 2004, 175.

⁴⁵ CHIECO, 2004, 154; ID., 2006, 531.

⁴⁶ Si tratta, come è noto, delle prerogative riconosciute all'appaltante dagli artt. 1661 e 1662 c.c., su cui v. *amplius*, CENDON, 2008, 133 ss.

⁴⁷ Sulla nozione di «rischio d'impresa» v. per tutti, BUONOCORE, 1970, 522-525, nonché CAVAZZUTI, 2000, 1093, ss.

⁴⁸ DEL PUNTA, 2008, 327. Ma sul rischio di impresa e sul nucleo minimo per addivenire alla qualificazione di imprenditore v. MAZZOTTA, 1996, 165.

ritenuto «di difficile enucleazione e dimostrazione», salvi i casi di evidente imputazione dello stesso al committente come nelle ipotesi di pattuizione o di adeguamento del corrispettivo al costo del personale impiegato nell'appalto⁴⁹. Altri ne sminuiscono, sul piano pratico, il valore discretivo, osservando che negli appalti *labour intensive* il rischio concerne soprattutto l'eventualità di impedimenti personali al lavoro o di riduzioni della produttività dei singoli lavoratori, ragione per la quale il committente, tramite l'appalto o la somministrazione, tende a liberarsi di questo rischio trasferendolo su altro soggetto titolare del rapporto di lavoro⁵⁰.

Ad ogni buon conto, il “non-appalto” – vale a dire quella situazione nella quale difettano i requisiti di cui all'art. 1655 c.c. come esplicitati dall'art. 29, comma 1 – costituisce somministrazione di lavoro illecita⁵¹ (perché posta in essere da soggetto non autorizzato, per il tramite di un surretizio contratto di appalto), con le conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 29, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 276/2003 (introdotto dal d.lgs. n. 251/2004), analogamente a quanto previsto dall'abrogato art. 27, comma 1 (oggi dall'art. 38, comma 2, d.lgs. n. 81/2015) e con applicazione del meccanismo di imputazione all'utilizzatore degli atti e dei pagamenti effettuati dal somministratore con conseguente liberazione del primo fino alla concorrenza delle somme pagate dal secondo, per il periodo in cui la somministrazione illecita ha avuto esecuzione⁵².

Il meccanismo sanzionatorio descritto, secondo l'opinione prevalente, costituisce l'ulteriore elemento di prova della permanenza nell'ordinamento di un sia pur modificato divieto di interposizione, ponendosi la misura solo parzialmente in linea di continuità con il passato. Infatti, oggi, l'imputazione del rapporto di lavoro all'utilizzatore, a differenza di quanto accadeva nella vigenza della l. n. 1369/1960 (art. 1, comma 5), non avviene più *ex lege*, bensì a seguito di ricorso proposto dal lavoratore anche solo nei confronti dell'utilizzatore⁵³, sebbene, secondo l'interpretazione prevalente in dottrina – al pari del regime previgente – con effetti *ex tunc*, vale a dire dall'inizio della somministrazione (*rectius*, dell'occupazione nell'ambito della esecuzione dell'appalto non genuino), secondo altri, dalla data della pronuncia del dispositivo⁵⁴.

⁴⁹ CHIECO, 2004, 148, nonché nt. 197. Sul punto v. altresì ALBI, 2012, 1613, che attribuisce un maggiore peso specifico al fattore del rischio economico nella valutazione della genuinità dell'appalto con riferimento a quelli *capital intensive* rispetto alle attività caratterizzate da una preminente rilevanza del fattore lavoro.

⁵⁰ ICHINO, 2004, 266; più di recente CORDELLA, 2016.

⁵¹ Ma, in proposito, vedi i rilievi critici di DEL PUNTA, 2008, 327-328.

⁵² Come previsto dall'abrogato art. 27, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 a cui il comma 3-*bis* continua a fare riferimento e oggi sostituito, con formulazione sostanzialmente identica, dall'art. 38, comma 3, d.lgs. n. 81/2015.

⁵³ Va invece, esclusa la titolarità dell'azione in capo agli enti previdenziali, prima ad essi riconosciuta, su cui v. GRAGNOLI, 2004, 873; in senso analogo v. DEL PUNTA, 2008, 329-330, nonché FERRUGGIA, 2013, 830.

⁵⁴ V. ALBI, 2012, 1614 che, pur dando atto della differente formulazione dell'art. 29, comma 3-*bis* rispetto all'art. 27, comma 1 – dato che quest'ultimo, diversamente dal primo, espressamente stabilisce la decorrenza del rapporto di lavoro in caso di somministrazione irregolare, dall'inizio della somministrazione stessa –, argomenta dalle previsioni di cui all'art. 27, comma 2. *Contra*, ALVINO, 2014, 38 il

Tornando agli effetti previsti dalle norme in caso di appalto illecito, c'è da rilevare che la dottrina non è concorde sulla qualificazione giuridica della sentenza con cui viene riconosciuta al lavoratore la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore: dichiarativa secondo Mazzotta che, muovendo dal rapporto di eccezione a regola tra somministrazione (autorizzata) di lavoro e titolarità del rapporto di lavoro *ex art.* 2094 c.c. afferma l'imputazione all'utilizzatore dei rapporti di lavoro in termini «di *“dichiarazione giudiziale” dell'esistenza di un rapporto che “già nei fatti” si configura come subordinato*»⁵⁵; costitutiva, secondo l'opinione prevalente⁵⁶.

Ulteriore argomento su cui la dottrina fonda l'idea della permanente vigenza del divieto di interposizione risiede nella lettera dell'art. 84, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 che, come noto, prevede l'adozione, da parte del Ministero del Lavoro di codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. L'utilizzo della locuzione «*interposizione illecita*», contrapposta a quella di «*appalto genuino*», ha dato argomenti ulteriori, rispetto a quelli sin qui evidenziati, per sostenere la vigenza del divieto. C'è da rilevare, tuttavia, le perplessità sollevate da alcuni Autori in merito, specie con riferimento alla identificazione degli «*indici*», poiché, si sostiene, che in tal modo si attribuisce ad uno strumento amministrativo il potere «*di disegnare il nuovo diritto vigente*»⁵⁷.

Infine, va considerata la posizione di chi ridimensiona la rilevanza della questione della sopravvivenza del divieto di interposizione, ritenendola certa – sebbene in assenza dell'automatismo stabilito dalla l. n. 1369/1960 – in ragione dell'imputabilità del rapporto di lavoro a chi ne ha effettivamente utilizzato le prestazioni e, piuttosto sottolinea il cambiamento sistematico prodottosi per effetto del sopravvenire della disciplina *ex d.lgs. n. 276/2003* che predispose «*un variegato sistema di rimedi, in cui appaltatore e committente si affiancano per garantire il lavoratore di fronte ai rischi di sottotutela rappresentati dalla frammentazione delle attività imprenditoriali*»⁵⁸. L'Autrice, in particolare, evidenzia la centralità dei meccanismi di responsabilità solidale quali strumenti di garanzia dei lavoratori rispetto alla imputazione del rapporto di lavoro all'effettivo utilizzatore, oggi non più operante *ex lege*, bensì rimessa alla esclusiva volontà del lavoratore interessato.

2. Trasferimento (di ramo) d'azienda e contestuale appalto

Per completare questa analisi introduttiva sugli indici di non genuinità dell'appalto, resta da chiedersi se possa essere considerato indice di appalto non genuino, nelle

quale fonda la diversa conclusione, oltre che sulla differenza rimarcata da ALBI, anche sulla circostanza che l'art. 29, comma 3-*bis* richiama solo il comma 2 dell'art. 27, ma non anche il comma 1.

⁵⁵ MAZZOTTA, 2013, 305.

⁵⁶ DEL PUNTA, 2008, 329; ALBI, 2012, 1614; ALVINO 2014, 38. Per una ricostruzione di questo dibattito v. LOZITO, 2013, 100 ss. che pure propende per la natura costitutiva.

⁵⁷ CHIECO, 2004, 157.

⁵⁸ CORAZZA, 2008, 109. Con qualche accenno, già in EAD., 2004, 144.

operazioni di *insourcing*⁵⁹, l'eventuale carenza del requisito dell'autonomia funzionale prevista dal secondo periodo dell'art. 2112, comma 4, c.c. riguardo alle operazioni di trasferimento di ramo d'azienda (che, nel caso in esame, precedono il successivo affidamento in appalto del segmento del processo produttivo cui quel ramo era originariamente destinato nella organizzazione produttiva del cedente/committente). Si tratta di verificare se il negozio di trasferimento di ramo d'azienda, cui faccia seguito, tra cedente e cessionario, un contratto di appalto, possa acquisire una valenza ermeneutica ai fini della valutazione della genuinità dell'appalto. Il problema si pone con riguardo a quelle situazioni in cui il datore di lavoro mira a liberarsi o a ridurre oneri e responsabilità connesse alla titolarità di un fascio di rapporti di lavoro, mediante la cessione di un "finto" ramo d'azienda.

Per rispondere a tale quesito, occorre preliminarmente evidenziare che la dottrina ha analizzato la questione nella diversa prospettiva della conformità dell'operazione di trasferimento alle previsioni dell'art. 2112 c.c. (vale dire che oggetto del trasferimento sia un'entità economica idonea all'esercizio dell'impresa)⁶⁰, concludendo che tale circostanza non esclude che l'appalto possa essere illecito se l'appaltatore non si comporta, nell'esecuzione del contratto affidatogli, come un autentico imprenditore, limitandosi a svolgere il ruolo di mero somministratore di forza lavoro⁶¹.

Diversa è, invece, la prospettiva qui considerata. Se si interpreta il requisito dell'autonomia funzionale dell'organizzazione di mezzi e uomini costituenti il ramo d'azienda ceduto come idoneità del complesso aziendale a produrre un risultato/utilità economica autonoma e distinta, idonea cioè a costituire oggetto dell'esercizio di un'impresa, allora in difetto di tale requisito l'appalto eseguito attraverso il ramo ceduto non può mai essere genuino.

3. Genuinità dell'appalto e distacco transnazionale

Come noto, il d.lgs. n. 136/2016, nel recepire la dir. 2014/67/UE concernente l'applicazione della dir. 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale, ha abrogato il d.lgs. n. 72/2000, il quale, a sua volta, costituiva, nell'ordinamento italiano, la trasposizione della stessa dir. 96/71/CE. Pertanto, allo stato attuale, il d.lgs. n. 136/2016 costituisce la principale fonte norma-

⁵⁹ Sul rapporto tra trasferimento d'azienda e re-internalizzazione mediante appalto, inteso quale «*sinergia negativa*» connessa alla combinazione tra i due istituti, e che certo non può essere compensata dalla responsabilità solidale "attenuata" prevista dalla legge, che non ha ribadito quanto previsto dall'art. 1676 del codice civile», v. SPEZIALE, 2006, 17 ss.

⁶⁰ Sulla nozione di ramo d'azienda "dematerializzato", nel quale l'autonomia rinviene dall'esistenza di un gruppo di lavoratori in possesso di un *know-how* che consenta di fornire il servizio, v. DE LUCA TAMAJO, SALIMBENI, 2012, 1459-1462 e 1467 ss. In giurisprudenza, V. Cass., 11 maggio 2016, n. 9682, ma anche Cass., 12 aprile 2016, n. 7121; ancor prima v. Cass., 10 ottobre 2014, n. 21503; Cass., 28 ottobre 2013, n. 24262; Cass., 25 settembre 2013, n. 21917; Cass. 4 dicembre 2012, n. 21711; Cass., 21 novembre 2012, n. 20422; Cass., 8 giugno 2009, n. 13171.

⁶¹ V. CIUCCIOVINO, 2004, 610. Sulle problematiche in ordine al rapporto tra operazioni di trasferimento d'azienda e appalti v. ZILIO GRANDI, 2004, 73 ss.

tiva regolatrice del “distacco transnazionale”, racchiudendo in sé sia le disposizioni del d.lgs. n. 72/2000, sebbene in parte modificate, sia quelle attuative dei principi contenuti nella dir. 2014/67/UE, di cui peraltro, almeno per alcuni aspetti, si tratterà nel prosieguo.

Non c'è dubbio che la gran parte dei fenomeni regolati dal d.lgs. n. 136/2016 sia riconducibile, alla fattispecie dell'appalto⁶², ragione per cui, sebbene tale tipo contrattuale non esaurisca l'ambito applicativo della disciplina in esame⁶³, la tematica viene affrontata in questa sede. In effetti, l'art. 1, comma 1 del decreto, nel delimitare il campo di applicazione, riprende le ipotesi già previste dall'art. 1 dell'abrogato d.lgs. n. 72/2000 e individua, tra le altre, quella del lavoratore dipendente di impresa con sede in altro Stato⁶⁴, che venga occupato temporaneamente nell'ambito della esecuzione di un contratto per prestazione di servizi, stipulato tra la “distaccante estera” e un'impresa operante nel territorio italiano⁶⁵. Non essendo questa la sede per affrontare le complesse

⁶² Come osservato da ALLAMPRESE, ORLANDINI, 2016, 2, la formulazione dell'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 136/2016, che include nel proprio ambito soggettivo ogni “altro destinatario” di lavoratori distaccati da imprese aventi sede in altri Stati, rende esplicita l'applicabilità delle norme in materia di distacco transnazionale anche agli appalti pubblici, sebbene, secondo gli Autori, con alcune criticità derivanti dal mancato coordinamento con la nuova disciplina dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 50/2016.

⁶³ In effetti, anche altri contratti di natura commerciale che comportino mobilità transnazionale dei lavoratori, sono espressamente assoggettati alla disciplina del d.lgs. n. 136/2016, in ragione del fatto che, al pari del contratto di appalto, implicano analoghe questioni di bilanciamento tra le esigenze di tutela da un lato, della libera circolazione dei servizi e della concorrenza e, dall'altro lato, delle condizioni di lavoro. È questo il caso del contratto di trasporto per attività di cabotaggio terrestre, sia di merci, sia di passeggeri (v. art. 1, comma 4, d.lgs. n. 136/2016 che espressamente lo include nel proprio ambito regolativo senza, con ciò, innovare alcunché, visto il rinvio alla dir. 96/71/CE, già contenuto nel considerando n. 17, reg. CE n. 102/2009 e nel considerando n. 11 del reg. CE n. 1073/2009). L'altra tipologia di contratto commerciale presa in considerazione dal d.lgs. n. 136/2016 è quella della somministrazione di lavoro. Per ambedue, si rinvia ai paragrafi ad esse dedicati.

⁶⁴ Per effetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 5, d.lgs. n. 136/2016, le disposizioni del decreto maggiormente rilevanti ai fini di questa trattazione, (vale a dire quelle di cui agli artt. 3, 4, 5, 10 e 11) trovano applicazione anche nei confronti di Stati extra-UE.

⁶⁵ Il d.lgs. n. 136/2016 trova applicazione anche nell'ipotesi, meno rilevante, di distacco di lavoratori presso altra impresa dello stesso gruppo, ovvero presso unità produttiva della medesima impresa. Quanto a quest'ultima fattispecie contemplata dall'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 136/2016, considerato che la condizione per l'applicabilità delle norme sul distacco transnazionale risiede nella riconducibilità della mobilità del lavoratore ad un contratto di “prestazione di servizi”, riesce difficile immaginare in cosa essa possa concretamente consistere riguardo a unità produttive del medesimo datore di lavoro, ancorché dislocate in Stati diversi. Tant'è che ORLANDINI (2012, 45), nel commentare il d.lgs. n. 72/2000, dopo aver affermato che l'art. 1, del provvedimento riproduce quanto stabilito dall'art. 1, par. 3, dir. 96/71/CE (rimasto immutato anche dopo la dir. 2014/67/UE), individua le tre fattispecie di distacco rilevanti ai fini della materia in questione, in «*quello attuato nell'ambito di un appalto di servizi, quello realizzato tra imprese di un gruppo con sedi in diversi Stati membri [...] e quello operato da un'Agenzia di lavoro temporaneo*». Inoltre, il d.lgs. n. 136/2016, trova applicazione ai lavoratori distaccati da agenzie di somministrazione aventi sede in altro Stato membro UE presso impresa utilizzatrice avente sede e/o unità operativa nel territorio italiano (art. 1, comma 2, d.lgs. n. 136/2016). Per effetto della previsione di cui all'art. 1, comma 4, le medesime disposizioni trovano applicazione anche nel settore del trasporto su strada.

tematiche della materia⁶⁶, qui ci si limita ad alcune riflessioni su una disposizione di nuova introduzione che definisce una serie di indicatori utili ai fini della verifica dell'autenticità del distacco transnazionale.

Ci si riferisce, in particolare, all'art. 3, d.lgs. n. 136/2016 che, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 4, dir. 2014/67/UE, individua, come anticipato, alcuni elementi che gli organi di vigilanza dovrebbero prendere in considerazione al fine di valutare se il distacco transnazionale non abbia finalità elusive o fraudolente, mirate, cioè, ad aggirare la legislazione nazionale in materia di condizioni di lavoro. Gli indici sono distinti in due categorie: la prima riferita al distaccante avente sede in altro Stato e mirata a verificare che questo eserciti effettivamente attività economiche “sostanzialmente”⁶⁷ diverse dalla mera gestione e amministrazione del personale⁶⁸, almeno con riferimento alla sede estera presso cui risulta formalmente incardinato il rapporto con i dipendenti distaccati. La seconda categoria riguarda invece i lavoratori e contempla una serie di indicatori finalizzati a valutare se trattasi di “distacco” assoggettato alla disciplina del d.lgs. n. 136/2016⁶⁹.

Lasciando da parte le considerazioni tanto sul valore indicativo e non esaustivo⁷⁰ delle due elencazioni⁷¹, quanto sulla efficacia probatoria degli indici ivi contemplati⁷²,

⁶⁶ Salvo quanto si dirà in seguito a proposito di alcuni specifici profili.

⁶⁷ Espressione utilizzata nel considerando n. 9, dir. 2014/67/UE nonché nell'art. 4, par. 2, della stessa direttiva.

⁶⁸ Cfr. art. 3, comma 2, d.lgs. n. 136/2016, che al descritto scopo, individua quali elementi oggetto di verifica: (a) il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive; (b) il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, ad un albo professionale; (c) il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati; (d) la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori; (e) il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo; (f) il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione.

⁶⁹ Cfr. art. 3, comma 3, d.lgs. n. 136/2016 che, al fine menzionato, elenca i seguenti elementi: (a) il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore; (b) la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del reg. CE n. 593/2008 (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato; (c) la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia; (d) la data di inizio del distacco; (e) la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato; (f) la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso; (g) eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato; (h) l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.

⁷⁰ In proposito, si v. peraltro, il considerando n. 5 della dir. 2014/67/UE.

⁷¹ Come è possibile evincere, tra l'altro, dalla clausola di chiusura posta al termine di entrambe le “serie”. V., per la prima, art. 3, comma 2, lett. g) e per la seconda art. 3, comma 3, lett. g), d.lgs. n. 136/2016.

⁷² Cfr. l'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 136/2016, in virtù del quale, ai fini della verifica dell'autenticità del distacco occorre effettuare «una valutazione complessiva di tutti gli elementi della fattispecie». Si v. in proposito, anche la circ. INL n. 1/2017, par. 3.

appare evidente, dalla lettura dell'art. 3, commi 2 e 3, d.lgs. n. 136/2016, che diversi degli indicatori individuati (si pensi, giusto per citarne alcuni, *a latere datoris*, al fatturato e/o al numero di contratti eseguiti nel paese di origine, alla disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa con i clienti e con i lavoratori, al luogo in cui l'impresa esercita la sua attività economica principale; *a latere prestatoris*, al contenuto, natura e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, alla temporaneità del distacco transnazionale, agli eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato), si prestano ad essere utilizzati anche nella prospettiva della valutazione della genuinità di un qualsiasi contratto di appalto, a prescindere dal luogo in cui l'appaltatrice è stabilita. Ciò in quanto trattasi di parametri che, fornendo indicazioni sulla consistenza imprenditoriale del datore di lavoro e sulla effettiva permanenza – nel corso del periodo di distacco – di un «*legame organico*»⁷³ tra lo stesso e i lavoratori distaccati, possono supportare (ma non esaurire) la ricerca della sussistenza degli elementi qualificatori della fattispecie dell'appalto. D'altra parte, stante la lettera dell'art. 3, comma 2, se dall'indagine sugli indicatori normativizzati emergesse che l'impresa appaltatrice estera si limitasse a effettuare mera amministrazione e gestione del personale utilizzato – nella esecuzione del contratto di appalto – dal distaccatario operante nel territorio nazionale, altro non saremmo se non dinanzi ad una “tipica” ipotesi di interposizione illecita, *sub specie* di somministrazione irregolare perché posta in essere da soggetto non autorizzato.

Da quanto sinora considerato, è possibile trarre una prima conclusione: sebbene la non autenticità del “distacco transnazionale” non coincida necessariamente con situazioni di interposizione vietata (restandone fuori, ad esempio, quelle ipotesi in cui il distaccante, pur essendo dotato di tutti i requisiti che permettono di qualificarlo come “vero” imprenditore e, dunque, esecutore di un genuino contratto di appalto, abbia solo una sede amministrativa, in altro Stato membro, presso la quale risultano assunti i lavoratori occupati nell'esecuzione di quello specifico appalto, pur disponendo di unità produttive nel territorio italiano)⁷⁴, non c'è dubbio che la “risposta” di alcuni degli indicatori contemplati dall'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 136/2016, possa fungere da campanello d'allarme segnalatore di possibili pratiche elusive, sia sotto il profilo della legislazione applicabile ai rapporti di lavoro, sia sul piano della liceità della fattispecie interpositoria concretamente realizzata, fermo restando, che in quest'ultimo caso,

⁷³ La locuzione viene utilizzata nella circ. INL n. 1/2017 ove, peraltro, richiamando il *vademecum* intitolato «*Il distacco dei lavoratori nell'Unione Europea*», elaborato dal Ministero del lavoro ad uso degli ispettori del lavoro e pubblicato nel novembre del 2010, si chiarisce che per «*legame organico con l'impresa avente sede in altro Stato*», deve intendersi «*il potere di quest'ultima di determinare la natura del lavoro svolto*», vale a dire che la prestazione lavorativa, di durata limitata, deve essere espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, nonché il potere disciplinare e di licenziamento.

⁷⁴ Altre ipotesi non coincidenti con fattispecie di interposizione illecita, pure contemplate dalla citata circolare INL n.1/2017, riguardano il caso del lavoratore distaccato, regolarmente assunto dall'impresa distaccante, che, licenziato durante il periodo di distacco, continua a prestare attività lavorativa, sostanzialmente “in nero”, presso l'impresa distaccataria, in assenza di una comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco.

l'eventualità andrebbe ulteriormente indagata e supportata da altre evidenze probatorie. Ciò che differenzia le due ipotesi di illecito non è l'intento elusivo in sé (che evidentemente sussiste in entrambe), quanto, piuttosto, l'orizzonte delle opzioni di *law shopping* praticabili dallo pseudo-committente: limitate alle discipline interne (specie di fonte collettiva) per i contratti di appalto stipulati tra imprese operanti nel territorio nazionale, allargata a quelle di altri Stati (specie per quanto concerne i regimi di sicurezza sociale) per gli appalti transnazionali, con l'ulteriore implicazione, in quest'ultimo caso, degli effetti di alterazione dei meccanismi concorrenziali del mercato intra europeo.

Un secondo punto di approdo è costituito dal fatto che quando dall'indagine emerge che l'appalto "transnazionale" non sia conforme, anche nelle concrete modalità di esecuzione, ai requisiti della fattispecie e ai criteri distintivi stabiliti, rispettivamente, dagli artt. 1655 c.c. e 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, il distacco ex d.lgs. n. 136/2016 non sarà mai "autentico", in quanto finirebbe per integrare l'ipotesi di esercizio, da parte dell'impresa estera (che non sia un'agenzia di somministrazione⁷⁵) di attività «*di mera gestione o amministrazione del personale*», previste dall'art. 3, comma 2.

Un'ultima considerazione merita il sistema sanzionatorio regolato dai commi 4 e 5 dello stesso art. 3, d.lgs. n. 136/2016. La prima delle due previsioni normative regola gli effetti civilistici della illiceità dell'operazione di distacco transfrontaliera, mentre la seconda, stabilisce le sanzioni amministrative applicabili alle situazioni di non autenticità. Ebbene, la struttura dei profili sanzionatori ricalca quella prevista in caso di appalto e di distacco illeciti, vale a dire rispettivamente ex artt. 29, comma 3-bis, 30, comma 4-bis e 18, comma 5-bis, d.lgs. n. 276/2003, ma con alcune differenze. Limitandoci qui agli effetti civilistici⁷⁶, l'art. 3, comma 4, d.lgs. n. 136/2016, stabilisce che, in caso di distacco non autentico, «*il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato le prestazioni*» e, dunque, (re)introduce un'ipotesi di imputazione del rapporto di lavoro *ipso iure*, analoga a quella ormai soppressa di cui alla l. n. 1369/1960. Tuttavia, proprio la diversità di questo regime con quello ordinario regolato dagli artt. 29, comma 3-bis e 30, comma 4-bis d.lgs. n. 276/2003, pone delicati problemi di disparità di trattamento tra imprese nazionali e imprese aventi sede in altro Stato membro dell'UE⁷⁷. Ma a prescindere da ciò, sembra che il legislatore, nel prevedere le conseguenze sanzionatorie, avesse ben presente la maggiore rilevanza empirica delle ipotesi di coincidenza tra distacco non autentico e interposizione illecita, oltre al fatto che proprio l'imputabilità all'utilizzatore del rapporto con il lavoratore distaccato in violazione della disciplina ex d.lgs. n. 136/2016 costituisce ulteriore conferma, seppure indiretta, della vigenza del divieto di interposizione.

⁷⁵ V., in proposito, l'art. 1, commi 2 e 3, d.lgs. n. 136/2016.

⁷⁶ Per i profili sanzionatori di natura amministrativa e penale, si rinvia al paragrafo che segue, nonché al contributo di ROSSI, 2017.

⁷⁷ Il rilievo è di ALLAMPRESE, ORLANDINI, 2016, 4.

4. Alcune considerazioni sui profili sanzionatori di natura amministrativa e penale

Alla luce delle disposizioni di depenalizzazione contenute nel d.lgs. n. 8/2016⁷⁸ sembra utile qualche considerazione sui profili sanzionatori⁷⁹ relativi all'appalto stipulato in violazione dell'art. 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003⁸⁰.

In proposito, si rileva che pur in assenza di un intervento diretto sull'art. 18, comma 5-*bis*, d.lgs. n. 276/2003⁸¹, l'incidenza monetaria delle sanzioni risulta particolarmente più elevata a seguito dell'intervento di depenalizzazione. Infatti, nel caso di appalto illecito e fino al 6 febbraio 2016 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 8/2016), la sanzione – costituita da un'ammenda calcolata in misura proporzionale fissa, applicabile al somministratore (non autorizzato) e all'utilizzatore⁸² – era soggetta alla procedura di prescrizione obbligatoria⁸³, consentendo al contravventore che avesse cessato la condotta illecita di estinguere il procedimento sanzionatorio con il pagamento di una somma modesta e pari ad un quarto della pena edittale⁸⁴, vista la difficoltà di provare, da parte del personale di vigilanza, il numero di giornate effettive di lavoro eseguite in situazioni di somministrazione irregolare.

A seguito della novella del 2016, l'illecito, pur "declassato" da penale ad amministrativo, è punito con una sanzione pecuniaria il cui ammontare, non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro, indipendentemente dal numero di lavoratori coinvolti e di giornate di effettiva occupazione irregolare⁸⁵, sebbene

⁷⁸ In attuazione della delega *ex art. 2*, comma 2, l. n. 67/2014.

⁷⁹ Disciplinati, come noto dall'art. 18, comma 5-*bis*, d.lgs. n. 276/2003.

⁸⁰ Tale apparato sanzionatorio è applicabile anche ove, tra due o più imprese, sia intervenuto *ex art.* 89, d.lgs. n. 50/2016 (già art. 49, d.lgs. n. 163/2006), un contratto di avvalimento (che consente ad un operatore economico di avvalersi dei requisiti appartenenti ad altri operatori economici, a prescindere dalla natura giuridica dei vincoli intercorrenti con questi ultimi, ove in sede di accertamento ispettivo venga riscontrato tra impresa ausiliaria e impresa ausiliata un appalto non genuino; in questo senso, v. nota INL 19 giugno 2017, n. 5504).

⁸¹ Si tratta della disposizione che stabilisce le sanzioni applicabili in caso di appalto non conforme ai criteri *ex art. 29*, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

⁸² La misura è di 50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata effettiva di irregolare occupazione.

⁸³ Si tratta della procedura disciplinata dall'art. 15, d.lgs. n. 124/2004, da applicare per le violazioni in materia di lavoro punite con la sola ammenda, ovvero con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda e che, in caso di ottemperanza (alla prescrizione impartita) si conclude con la c.d. estinzione in via amministrativa del reato, vale a dire, il contravventore viene ammesso al pagamento di una sanzione pecuniaria pari ad un quarto del massimo stabilito per la contravvenzione, secondo quanto stabilito dall'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 758/1994.

⁸⁴ Nel caso di specie, 12,50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di occupazione.

⁸⁵ V. art. 1, comma 6, d.lgs. n. 8/2016. Nel caso di specie, qualora moltiplicando l'importo unitario della sanzione (50 euro) per il numero di giornate e di lavoratori coinvolti, l'ammontare complessivo risultasse inferiore a 5000 euro, il minimo sarebbe comunque pari a tale somma, che con l'applicazione dell'art. 16, l. n. 689/1981 (per questo illecito amministrativo non è applicabile la procedura di diffida obbligatoria *ex art. 13*, d.lgs. n. 124/2004), subirebbe una riduzione ad un terzo (euro 1666,67), anche per un solo lavoratore e per una sola giornata di lavoro (nel previgente regime, nel medesimo caso, la sanzione sarebbe stata pari a 12,50 euro).

ammettendosi il pagamento in misura ridotta ai sensi dell'art. 16, l. n. 689/1981⁸⁶.

Peraltro, il d.lgs. n. 136/2016⁸⁷, come anticipato, ha previsto un regime di punibilità per l'ipotesi di distacco transnazionale "non autentico", *ab origine* di natura amministrativa, identico⁸⁸ a quello depenalizzato stabilito per l'ipotesi di appalto e distacco illeciti, allineando (anche per quanto concerne l'ipotesi aggravata di "sfruttamento dei minori"⁸⁹) gli effetti sanzionatori della violazione delle distinte discipline ed evitando, così, a differenza di quanto prospettato per gli effetti civilistici, possibili censure per disparità di trattamento tra imprese nazionali e imprese stabilite in altro Stato membro UE.

Sebbene in conseguenza di una opzione di politica del diritto non direttamente mirata alla materia che ci occupa⁹⁰, l'inasprimento delle sanzioni pecuniarie potrebbe costituire un deterrente più efficace contro le pratiche elusive realizzate mediante il ricorso a contratti di appalto fittizi, orientando le scelte imprenditoriali verso l'utilizzo di forme di flessibilità interne alla propria organizzazione (contratti a termine, *part-time*, ecc.) in alternativa all'affidamento all'esterno⁹¹.

Riferimenti bibliografici

- ALBI P. (2012), *Il contratto di appalto*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, vol. VI, 1595 ss.
- ALLAMPRESE A., ORLANDINI G. (2016), *Decreto legislativo n. 136/2016 recante attuazione della direttiva n. 2014/67 di attuazione della direttiva n. 96/71 sul distacco transnazionale dei lavoratori. Un primo commento*, in *cgil.it*.
- ALLEVA P. (2004), *Articolo 29. La nuova disciplina degli appalti di lavoro*, in GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, 165 ss.
- ALVINO I. (2014), *L'appalto e i suoi confini*, in AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 5 ss.
- BELLOCCHI P. (2004), *Interposizione e subordinazione*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, vol. I, Parte prima, t. I, *Diritto e processo del lavoro*, Giuffrè, 265 ss.
- BRANCA G. (1965), *La prestazione di lavoro in società collegate*, Giuffrè.

⁸⁶ Si v. in proposito circ. Min. lav. 5 febbraio 2016.

⁸⁷ V. l'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 136/2016.

⁸⁸ L'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 136/2016, specularmente rispetto all'applicazione delle sanzioni stabilite dall'art. 18, comma 5-bis, d.lgs. n. 276/2003, post depenalizzazione.

⁸⁹ Sia l'art. 18, comma 5-bis, d.lgs. n. 276/2003 secondo periodo, sia l'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 136/2016, prevedono, in caso di coinvolgimento di minori, la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e dell'ammenda aumentata fino al sestuplo di quella pecuniaria stabilita per l'ipotesi ordinaria.

⁹⁰ Come è possibile rilevare dalla relazione di accompagnamento allo schema di decreto legislativo attuativo della delega contenuta nell'art. 2, comma 2 e 3, lett. b), l. n. 67/2014, il processo di depenalizzazione risponde ad esigenze sia di deflazione del sistema penale (processuale e sostanziale), sia di argine all'espansione ipertrofica del diritto penale, che, secondo i relatori, determinerebbe criticità in merito alla esatta conoscibilità, da parte dei cittadini, delle norme penali, con la conseguenza che «*la possibilità di incorrere nella commissione di un reato finisce, invero, col dipendere sempre più dal caso, aggravando in tal modo la perdita di legittimazione dell'intervento punitivo*».

⁹¹ SITZIA, CORDELLA, 2016.

- BUONOCORE V. (1970), *Imprenditore (diritto privato)*, in *ED*, XX, Giuffrè, 515 ss.
- CAVAZZUTI F. (2000), *Rischio d'impresa*, in *ED*, IV, Agg., Giuffrè, 1093, ss.
- CENDON P. (a cura di), (2008), *Commentario al codice civile Artt. 1655-1702. Appalto – Trasporto*, Giuffrè.
- CESSARI A. (1959), *L'interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro*, Giuffrè.
- CHIECO P. (2004), *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il d.lgs. n. 276/2003*, Cacucci, 91 ss.
- CHIECO P. (2006), *I tratti salienti della somministrazione di lavoro, del distacco e dell'appalto labour intensive*, in GAROFALO D., RICCI M. (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, 513 ss.
- CIUCCIOVINO S. (2004), *Trasferimento di ramo di azienda e appalti*, in AA.VV., *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, Giuffrè, vol. I, parte I, tomo I, 587 ss.
- CORDELLA C. (2000), *Appalti labour intensive fittizi e irregolari: spunti di riflessione*, in *LG*, 549, ss.
- CORDELLA C. (2016), *Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori*, in *DRI*, 521 ss.
- CORAZZA L. (2004), *Appalti di servizi, contractual integration tra imprese, linee di riforma del decentramento produttivo*, in DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mercato del lavoro, riforma e vincoli di sistema*, ES, 141 ss.
- CORAZZA L. (2008), *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in *Annali Università degli Studi del Molise*, n. 10.
- DE LUCA TAMAJO R. (1999), *I processi di terziarizzazione "intra moenia" ovvero la fabbrica multisocietaria*, in AA.VV., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Cacucci, I, 383 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., SALIMBENI M.T. (2012), *Il trasferimento d'azienda*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 1453 ss.
- DEL PUNTA R. (1995), *Appalti di manodopera e subordinazione*, in *DLRI*, 625 ss.
- DEL PUNTA R. (2005), *Le nuove regole dell'outsourcing*, in AA.VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, I, 625 ss.
- DEL PUNTA R. (2008), *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *RIDL*, I, 129 ss.
- FERRARO G. (2005), *Il rapporto di lavoro negli appalti*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, Cedam, II, 971 ss.
- FERRUGGIA A. (2013), *Le esternalizzazioni «relazionali» nel decentramento di attività di impresa*, in *RGL*, 1, 809 ss.
- FONTANA G. (2013), *Somministrazione di manodopera e rapporti di lavoro negli appalti*, in *ADL*, 211 ss.
- GRAGNOLI E. (2004), *Art. 84. Interposizione illecita e appalto genuino*, in PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, 873 ss.
- ICHINO P. (1997), *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel «muro» del divieto di interposizione*, in *DLRI*, 503 ss.
- ICHINO P. (2000), *Il contratto di lavoro*, in MENGONI L. (continuato da), nonché CICU A., MESSINEO F. (già diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, XXVII, 2 ss.
- ICHINO P. (2004), *Somministrazione di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 257 ss.
- LO FARO A. (2003), *Processi di outsourcing e rapporti di lavoro*, Giuffrè.

- LOZITO M. (2013), *Tutele e sottotutele del lavoro negli appalti privati*, Cacucci.
- MAZZOTTA O. (1979), *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè.
- MAZZOTTA O. (1996), *Divieto di intermediazione di manodopera*, in AA.VV., *Lavoro decentrata, interessi dei lavoratori e organizzazione delle imprese*, Cacucci, 157 ss.
- MAZZOTTA O. (2006), *Somministrazione di lavoro e subordinazione: chi ha paura del divieto di interposizione*, in MARIUCCI L. (a cura di), *Dopo la flessibilità cosa?*, Franco Angeli, 157 ss.
- MAZZOTTA O. (2009), *La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione*, in VALLEBONA A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, in RESCIGNO P., GABRIELLI E. (diretto da), *Trattato dei contratti*, Utet, I, 913 ss.
- MAZZOTTA O. (2013), *Art. 2117. Divieto di interposizione nel lavoro a cottimo*, in CAGNASSO O., VALLEBONA A. (a cura di), *Dell'impresa e del lavoro*, in GABRIELLI E. (diretto da), *Commentario del codice civile*, Utet, 265 ss.
- MISCIONE M. (2005), *Libertà di appalti dopo il d.lgs. n. 276/2003: l'abrogazione del divieto di interposizione (ricadute sul piano sistematico e sanzionatorio)*, in AA.VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, II, 1175 ss.
- NICOLOSI M. (2012), *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli.
- NOGLER L. (2000). *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè.
- ORLANDINI G. (2012), *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – n. 137.
- RATTI L. (2009), *Agency Work and the Idea of Dual Employership: A Comparative Perspective*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 68/2009.
- ROMEI R. (2006a), *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in DLRI, 403 ss.
- ROMEI R. (2006b), *Somministrazione, appalto e trasferimento di azienda*, in MARIUCCI L. (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Il Mulino, 169 ss.
- ROSSI S. (2017), *Appalti, sanzioni, ispezioni*, in questo volume.
- RUBINO D., IUDICA G. (2007), *Appalto. Art. 1655-1677*, in GALGANO F. (a cura di), *Commentario del Codice Civile Scialoja-Branca*, Zanichelli-Il Foro Italiano.
- SCARPELLI F. (2012), *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, VI, 1421 ss.
- SITZIA A., CORDELLA C. (2016), *I fenomeni di esternalizzazione e l'apparato sanzionatorio/dissuasivo*, in BROLLO M., CESTER C., MENGHINI L. (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, 366 ss.
- SPEZIALE V. (2006), *Le 'esternalizzazioni' dei processi produttivi dopo il d.lgs. 276 del 2003: proposte di riforma*, in RGL, I, 3 ss.
- SPEZIALE V. (2010), *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in DLRI, 1 ss.
- ZILIO GRANDI G. (2004), *Trasferimento d'azienda, outsourcing e successione di appalti*, in PERULLI A. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, 45 ss.