

GLI APPALTI ENDOAZIENDALI E IL LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE IN AZIENDA

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia

Martedì 29 aprile 2025

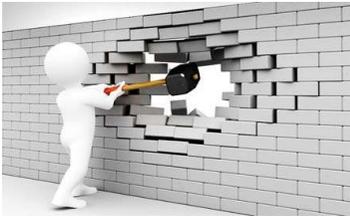
A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Martedì 29 aprile 2025

Argomenti trattati

- Lineamenti di legittimità dell'appalto endo-aziendale
- La distinzione tra appalto e prestazione di lavoro autonomo
- Dal lavoro autonomo “etero-organizzato” al lavoro dipendente
- Compatibilità dei trattamenti di pensione e di disoccupazione con la prestazione di attività lavorativa autonoma
- Analisi di alcune pronunce giurisprudenziali in materia

LINEAMENTI DI LEGITTIMITA' DELL'APPALTO ENDOAZIENDALE



DEFINIZIONE DI APPALTO

(art. 1655 c.c.; art. 29, c.1 e 3, D. Lgs. 276/2003)

Il contratto di appalto è il contratto con il quale una parte (appaltatore) assume, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, a favore di un altro soggetto (appaltante/committente).

È un contratto fondato sull'intuitus personae, pertanto l'eventuale sostituzione dell'appaltatore deve risultare autorizzata dal committente.



DEFINIZIONE DI SUBAPPALTO

Il subappalto è quell'istituto che si realizza qualora l'appaltatore (**subappaltante**), dietro autorizzazione del committente, cede ad un terzo (**subappaltatore**) l'esecuzione dell'opera o del servizio (o di parte di essi) oggetto del contratto di appalto.

Può intendersi, in via generale, quale delega dell'esecuzione di parte dei lavori ordinati dal committente.

La disciplina del subappalto trae origine da quella dell'appalto, pertanto vi si applicano i medesimi criteri normativi e giuridici.

Come avremo modo di argomentare successivamente, in genere (salvo alcune particolari condizioni) è vietata la stipula di contratti di subappalto del subappalto (cd. **catena dei subappalti**).

APPALTO GENUINO E LEGITTIMO: REQUISITI

- ❑ L'appaltatore deve essere dotato di una propria struttura e di una propria organizzazione aziendale;
- ❑ L'appaltatore assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito organizzando, dirigendo e controllando il proprio personale addetto;
- ❑ L'appaltatore è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità;
- ❑ L'appaltatore realizza i servizi di propria competenza per conto di più committenti;
- ❑ Deve essere eseguito un intero servizio o una intera produzione (ovvero «fasi autonome» di essi);
- ❑ Il potere disciplinare è esclusivamente in capo all'appaltatore nei confronti dei propri dipendenti;
- ❑ Nessuna promiscuità deve sussistere tra i dipendenti dell'appaltatore e quelli dell'appaltante.



IL CONCETTO DELLA RESPONSABILITA' SOLIDALE

(Art. 29 ter D. Lgs. 27/2003)

In caso di appalto, il **committente imprenditore è obbligato in solido con l'appaltatore** entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto.

Il principio della responsabilità solidale tra il committente e l'appaltatore (e l'eventuale subappaltatore) rileva per tutte quelle somme dovute in relazione all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta durante l'appalto: trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR, contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori, premi assicurativi, ecc.

Con riguardo invece alle **sanzioni civili** connesse ad eventuali violazioni, per le stesse risponde unicamente il responsabile dell'inadempimento.



AZIONE DIRETTA NEI CONFRONTI DEL COMMITTENTE

I dipendenti dell'appaltatore/subappaltatore che hanno partecipato alla realizzazione dell'appalto possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, entro i limiti del debito residuo del committente verso l'appaltatore/subappaltatore.

L'azione diretta è distinta e autonoma rispetto a quella che può essere simultaneamente proposta nei confronti dell'appaltatore-datore di lavoro.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI UTILIZZABILI NELL'ESECUZIONE DI UN APPALTO

In considerazione delle caratteristiche che debbono sussistere per la formulazione dell'appalto lecito (così come esplicitato nelle schede precedenti), vi sono tipologie contrattuali che non sono consentite per l'esecuzione dei lavori affidati con tale procedura.

Tra di esse, va annoverato in primo luogo, il cd. *contratto di PrestO (ex voucher)*, così come disciplinato dalla L. 96/2017.

Differenti fattispecie contrattuali, tra cui il distacco e la somministrazione, sono invece consentite - ma solo a particolari condizioni - nella corretta esecuzione dei servizi affidati in appalto.



IL DISTACCO

(ex art. 30, D. Lgs. 276/2003)

Fattispecie in cui *“un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa”*.

Nell'ambito dei contratti di appalto è concessa la stipula di contratti individuali di distacco, con riferimento al personale interessato, purché questi consistano in un numero di unità tale da non comporre interamente l'entità personale dell'appaltatore (contraddicendo così la necessità di una sua autonoma strutturalità e professionalità).



DAL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

(ex artt. 30-40, D. Lgs. 81/2015)

Nell'ambito degli appalti, specialmente in quelli cd. endo-aziendali, l'appaltatore può legittimamente servirsi anche di lavoratori somministrati a tempo determinato, a condizione che siano effettivamente inseriti nell'organizzazione dell'utilizzatore e che quest'ultimo eserciti effettivamente il potere direttivo su tali lavoratori.



..... ALL'INTERPOSIZIONE ILLECITA DI MANODOPERA

Nell'esecuzione del contratto di appalto non è egualmente consentito all'appaltatore di servirsi in misura totale, o prevalente, di personale somministrato, in quanto dimostrerebbe, anche in questo caso, l'inesistenza o la insufficienza della propria struttura organizzativa e capacità professionale.

Va sottolineato, in questa occasione, che il contratto di appalto non deve mai concretizzarsi (come invece accade spesso, purtroppo, nei fatti, da parte soprattutto di Società cooperative operanti nell'ambito dei servizi di logistica o informatica) in una **mera fornitura di manodopera** al committente, in quanto ciò configurerebbe la grave fattispecie della **interposizione illecita di manodopera (somministrazione irregolare o fraudolenta)**.

SUBAPPALTO A CASCATA: E' VIETATO?



Stipulare un contratto di subappalto in presenza di un contratto di subappalto già instaurato, ancorché richieda una particolare cautela ed attenzione, non è vietato dalla legge e neanche più dal nuovo Codice degli appalti (pubblici), purché tale istituto sia espressamente previsto nel contratto principale di appalto.

Si ribadisce però, in tali situazioni, la particolare attenzione che deve essere riservata alla messa in opera, da parte di tutti i subappaltatori, delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro imponendo, in primis, l'adeguata attuazione della specifica normativa da parte del primo appaltatore.

All'aumentare dei soggetti datoriali coinvolti nell'esecuzione dei lavori affidati, devono infatti progressivamente aumentare gli adempimenti ed i controlli da eseguire, in particolare, in merito alla corretta e puntuale attuazione delle normative in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

CONTRATTO DI APPALTO E ORDINE DI ACQUISTO («Buono d'ordine» - Purchase order)

L'Ordine di acquisto (o Buono d'ordine) è un documento commerciale emesso dal committente diretto al fornitore, finalizzato specificatamente all'esecuzione di un servizio.

L' **Ordine di acquisto** è redatto con **indicazioni minimali**, pertanto in esso vengono sovente omesse tutte le altre informazioni che invece nel «regolare» contratto di appalto detengono fondamentale importanza.

Tra le più significative, si ricordano:

- struttura e professionalità dell'appaltatore;
- puntuale ed analitica determinazione del costo della manodopera;
 - adeguamento alla normativa in materia di sicurezza.

Per quanto esposto, si ritiene pertanto che l'Ordine di acquisto non possa legittimamente sostituire il vero e proprio Contratto d'appalto.

LA SICUREZZA NEGLI APPALTI



(art. 2087 c.c.; art. 26, c. 1-3 ter e 8 bis, D.Lgs. 81/2008)

Nell'esecuzione dei lavori affidati in appalto (endo-aziendale), occorre adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori impiegati.

Il Datore di Lavoro Committente deve, *in primis*, istituire un'organizzazione aziendale finalizzata a garantire l'adempimento degli obblighi e delle verifiche a suo carico.

Ogni qualvolta l'azienda affida ad una ditta appaltatrice/subappaltatrice delle attività all'interno della propria azienda o presso altri cantieri di lavoro, il Committente deve verificare i requisiti tecnici e professionali dell'appaltatore/subappaltatore o dei lavoratori autonomi, in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto/subappalto.



In sintesi, il Datore di Lavoro appaltante/subappaltante:



- verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici in relazione ai lavori ed ai servizi da affidare in appalto;
- fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- promuove la cooperazione ed il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze (DUVRI);

(Il DUVRI deve essere sempre aggiornato ed adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, dei servizi o delle forniture)

- indica il personale che svolgerà la funzione di preposto.

LA DISTINZIONE TRA APPALTO E PRESTAZIONE DI LAVORO AUTONOMO

CONTRATTO DI APPALTO

Secondo l'art. 1655 del Codice Civile il contratto di appalto implica che una delle parti (l'appaltatore) si assuma l'incarico di eseguire compiutamente un'opera o un servizio con propria struttura, con l'organizzazione dei mezzi necessari ed a proprio rischio, in cambio di un pagamento da parte del committente (l'appaltante).

CONTRATTO D'OPERA

Secondo quanto stabilito dall'art. 2222 del Codice Civile il contratto d'opera si verifica quando una persona si impegna a svolgere un'opera o un servizio in cambio di un compenso, utilizzando principalmente le proprie capacità senza essere legato da un rapporto di subordinazione nei confronti del committente.

La **caratteristica** predominante **del contratto d'opera** è **l'importanza dell'attività personale svolta da chi presta servizio**, piuttosto che l'eventuale utilizzo di strumenti o mezzi o la collaborazione con altri soggetti, che possono essere ausiliari nell'esecuzione dell'attività.

Non è pertanto il contenuto dell'attività affidata che contraddistingue le due tipologie contrattuali, bensì la configurazione societaria del destinatario tale da poter garantire con fondatezza l'esecuzione dell'oggetto dell'affidamento, per sede, dimensioni, professionalità, strumenti, attrezzature e manodopera dedicata.

In genere, è stato considerato rilevante, ai fini della configurazione di un appalto, l'organizzazione dell'attività in forma imprenditoriale (in forma sostanziale, non in senso strettamente tecnico).

Il contratto di lavoro autonomo non implica, altresì, un'organizzazione di risorse esterne o l'utilizzo del lavoro altrui.

**DAL LAVORO AUTONOMO
ETERO-ORGANIZZATO
AL LAVORO DIPENDENTE**

L'art. 2, comma 1, D.Lgs, n.81/2015 stabilisce che:

“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.

Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazioni siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.

Una considerazione su quanto più sopra riportato: quando il Legislatore parla di lavoro, allude anche a quello autonomo (oltreché le co.co.co., anche il lavoro autonomo professionale ed occasionale).

Al riguardo, è necessaria una riflessione ed un fondato dubbio *de jure condito*:

da un lato il Legislatore, con la cit. norma, ha esteso ai collaboratori etero-organizzati le tutele tipiche del lavoro subordinato, evidenziando la volontà di proteggere anche chi si trova in quella che è stata definita la “zona grigia” tra autonomia e subordinazione.

Dall’altro, la riconosciuta natura autonoma di tali rapporti, fondata sulla libertà del lavoratore di determinare se e quando prestare l’opera e anche a favore di chi (quindi, senza automatica conversione del rapporto autonomo “illegittimo” in contratto di lavoro subordinato) si scontra, in maniera decisamente irrisolvibile, con l’applicazione di istituti giuridici concepiti per le caratteristiche di rigidità del lavoro subordinato.

Il legislatore, con la norma di cui discutiamo, ha troppo semplicemente preso atto delle difficoltà di qualificazione del rapporto – peraltro ingravescenti in un sistema economicamente sempre più complesso e articolato - e ha valutato che le stesse potessero essere meglio gestite “scavallando” a monte l’operazione qualificatoria (*nomen juris*) o almeno rendendola più agevole, restringendola alla più tiepida verifica dell’etero-organizzazione.

Lo stesso ha, al contempo, inteso apprestare un reticolato omogeneo a quello del lavoro subordinato, in casi di maggiore integrazione organizzativa del collaboratore autonomo, che lo avvicinano al lavoratore subordinato.

E' un dato di fatto, però, che il rapporto di lavoro autonomo, ancorché (prevalentemente) personale, coordinato e continuativo, è incompatibile per la sua stessa natura con la maggior parte delle norme proprie del rapporto subordinato (*ex multis*: lo *jus variandi*, le sedi di lavoro, i vincoli di orario, la retribuzione prevista dai CCNL, il lavoro straordinario, festivo o notturno, le ferie e i permessi, ecc..)

**COMPATIBILITA' DEI TRATTAMENTI DI
PENSIONE E DI DISOCCUPAZIONE
CON
LA PRESTAZIONE DI ATTIVITA'
LAVORATIVA AUTONOMA**

TRATTAMENTI DI PENSIONE

e

LAVORO AUTONOMO

COMPATIBILITA' E CUMULO REDDITI DI PENSIONE CON REDDITI DI LAVORO AUTONOMO

Allo stato attuale non esiste alcun divieto di cumulo delle pensioni di vecchiaia e di anzianità (denominate pensioni anticipate dal 2012) con qualsiasi tipologia di reddito da lavoro.

La questione del cumulo riguarda ormai soltanto i titolari di trattamenti di invalidità (liquidati sulla base di una anzianità contributiva inferiore ai 40 anni) ed i titolari di pensione ai superstiti

TIPOLOGIE DI REDDITO DA LAVORO AUTONOMO

Ai fini del cumulo contano tutti i redditi comunque ricollegabili ad attività svolte senza vincolo di subordinazione (ad es., artigiani, commercianti, liberi professionisti, redditi di impresa collegati ad attività di lavoro e attività di lavoro autonomo occasionale).

In sostanza, sono esclusi dal divieto di cumulo con la pensione (e quindi esclusi dall'obbligo annuale di dichiarare all'INPS i redditi da lavoro) i titolari di pensione:

- di vecchiaia, indipendentemente dall'anzianità contributiva utilizzata per il riconoscimento e la liquidazione della prestazione;
- di vecchiaia liquidata nel sistema contributivo;
- di anzianità e di trattamento di prepensionamento;
- di assegno di invalidità con decorrenza entro il 31 dicembre 1994, o assegno di invalidità con una anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni

Con riferimento alle tipizzazioni più sopra indicate, in caso di cumulo con redditi da lavoro autonomo, le quote di pensione non cumulabili sono trattenute direttamente dall'Ente previdenziale che eroga la pensione in due momenti (in acconto e saldo) in base ai redditi dichiarati dal pensionato-lavoratore.

Quest'ultimo deve presentare una doppia dichiarazione: nella prima deve indicare il reddito presunto dell'anno, nella seconda (da presentare entro lo stesso termine previsto per la presentazione della dichiarazione dei redditi IRPEF) il reddito effettivamente percepito.

PENSIONE DI INVALIDITA'

Quote di pensione cumulabile

- Almeno 40 anni di anzianità: interamente cumulabile
- Erogata entro il 31.12.1994: interamente cumulabile
- Dall'1.1.1995 (meno di 40 anni di anzianità): minimo INPS, più 70% eccedenza (la trattenuta non può comunque superare il 30% del reddito da lavoro).

Nel caso di pensione percepita con il sistema “Quota 100” ovvero “Quota 102” e successive modifiche, la pensione viene interamente trattenuta, in quanto la prestazione è incumulabile con qualsiasi reddito da lavoro fino al raggiungimento dell’età di vecchiaia, ad eccezione dei redditi da lavoro autonomo occasionale entro € 5.000 annui.

NASpI
e
LAVORO AUTONOMO

CUMULABILITA' DEL TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASpI) CON I REDDITI DI LAVORO AUTONOMO

In caso di svolgimento di attività lavorativa autonoma, ciò che rileva è il reddito che il lavoratore prevede di percepire:

- ❑ se questo è superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (€ 5.500,00 lordi annui) si ha incompatibilità del reddito con il trattamento NASpI ed il lavoratore decade dalla fruizione dello strumento a sostegno del reddito;
- ❑ viceversa, se il reddito previsto è inferiore al reddito minimo (€ 5.500,00 lordi annui) si ha compatibilità tra compensi percepiti e NASpI (con conseguente riduzione del trattamento NASpI pari all'80% del reddito prodotto e successivo conguaglio in base alle risultanze della dichiarazione dei redditi).

Per la collaborazione coordinata e continuativa si applicano gli importi previsti per il lavoro subordinato.

ANALISI DI ALCUNE PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA

→ Appalto illecito

→ Etero-organizzazione delle Co.co.co.

→ **APPALTO ILLECITO**

Corte di Cassazione, Sez. Penale (4.05.2023, n.18530):

viene segnato il confine tra quelli che sono appalti di servizio come semplici e **leciti strumenti operativi e l'intermediazione illecita di manodopera.**

Alcune considerazioni in premessa ...

L'istituto dell'appalto di lavoro appartiene ad un *numerus clausus* di rapporti contrattuali in cui vige una distinzione tra l'utilizzatore finale che fruisce della prestazione (l'appaltante) e l'effettivo datore di lavoro del lavoratore (l'appaltatore), così come accade per la somministrazione di lavoro per il tramite di Agenzie per il lavoro e per il distacco: al di fuori di queste ipotesi, l'intermediazione di manodopera si considera illecita.

Con particolare riferimento all'appalto di lavoro, è generalmente previsto che l'appaltatore, assumendosi i relativi rischi d'impresa e utilizzando mezzi propri, mantenga i poteri direttivi e organizzativi dell'attività dei propri dipendenti nell'esecuzione dell'opera o del servizio commissionati.

Diversamente, l'appaltante ne riceverà in godimento il risultato, senza intervenire direttamente nella realizzazione dello stesso.

Il Giudice di merito – con sentenza di condanna che veniva confermata in sede di legittimità – riteneva, di contro, che l'operazione negoziale si era di fatto concretizzata in una mera messa a disposizione di energie lavorative di dipendenti solo formalmente assunti dall'impresa appaltatrice.

Riteneva che quest'ultima aveva fornito solo la manodopera, non assumendo alcun rischio economico in merito alla realizzazione del servizio di cui al contratto di appalto.

Ed invero, i lavoratori erano inseriti nell'organizzazione aziendale della committente, i cui soci programmavano i turni di lavoro e gestivano le richieste di permessi, le ferie ed i riposi

Come anticipato, elementi costitutivi dell'appalto (lecito) sono l'organizzazione di mezzi e l'assunzione del rischio di impresa.

Occorre, sin da subito, specificare che con la nozione di “mezzi” si debba fare riferimento ad elementi di natura materiale (ad esempio, attrezzature) e di carattere immateriale (ad esempio, contratti-rapporti di lavoro) di cui l'appaltatore deve essere titolare e avere disponibilità e autonomia gestoria.

Da ciò discende che nell'ipotesi di contratti d'appalto in cui è preponderante l'aspetto della manodopera, -*cd. appalti labour intensive*- e solo residuale l'impiego di elementi di natura materiale (come accade, p.e. nei servizi di elaborazioni informatiche, di pulizie, ovvero nei servizi di consegne a domicilio - *riders* -), tema centrale diviene l'organizzazione del lavoro da parte dell'appaltatore e l'esercizio dei tipici poteri datoriali da parte dello stesso (tra cui il potere di organizzazione, direzione e controllo, o il potere disciplinare).

In queste ipotesi venendo meno – anche da un punto di vista probatorio – l'aspetto connesso alla titolarità dei beni materiali in capo all'appaltatore, dovrà essere maggiormente valorizzato l'aspetto connesso all'esercizio dei poteri datoriali in capo a quest'ultimo.

E così, si dovrà dimostrare che nessun ruolo ha svolto il committente nella scelta dei lavoratori, nel numero o nella loro identità personale, che quest'ultimo non abbia impartito direttive, definito le attività da svolgere nella quotidianità, esercitato direttamente il potere sanzionatorio sui dipendenti dell'appaltatore.

Ciò impone alla società di prestare molta attenzione tanto alla fase di stipulazione dell'accordo, quanto alla fase esecutiva dello stesso.

Inoltre, se l'appalto è illecito, in quanto privo dei requisiti legali sopra descritti, si configura una ipotesi di somministrazione illecita (irregolare) di manodopera.

Pertanto, l'appaltatore ed il committente sono entrambi soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria pari a € 60,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (innalzati a € 70,00 in caso di recidiva nel triennio).

Ove poi, l'appalto illecito sia stato posto in essere con la specifica finalità di **eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo** applicate ai lavoratori impiegati, la fattispecie ricade nel campo di applicazione di cui all'art. 38 bis del D.lgs. n. 81/ 2015 che disciplina il reato di somministrazione fraudolenta di manodopera.

In tale ipotesi, ferme le sanzioni amministrative sopra indicate, troverà applicazione anche la pena dell'ammenda di € 20,00 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione.

Inoltre, mentre come visto nel caso dell'appalto illecito, la circostanza che il lavoratore venga ad essere considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore (appaltante/committente) è subordinata al fatto costitutivo dell'instaurazione del rapporto di lavoro su domanda del lavoratore stesso, essendo l'appalto fraudolento nullo per illiceità della *causa negotii*, i lavoratori coinvolti devono essere considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (appaltante/committente), indipendentemente da una loro iniziativa giudiziale.

→ **ETERO-ORGANIZZAZIONE DELLE CO.CO.CO.**

Una valutazione complessiva sulla base dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, così come modificato dal D.L. n. 101/2019 (applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate).

Sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 1663/2020.

La materia è molto articolata, e la norma in questione è addirittura stata definita una “norma apparente”, riportando la cosiddetta collaborazione etero-organizzata ad un modo di essere della subordinazione.

Per le citate disposizioni di legge, si potrà ricavare la tutela piena del lavoro subordinato solo dalle collaborazioni che siano continuative, esclusivamente personali e le cui modalità di esecuzione della prestazione siano totalmente organizzate del committente.

Pertanto il Giudice deve cercare nelle circostanze emerse nell'istruttoria riscontro all'unico profilo rimasto, cioè l'«imposizione» delle modalità di svolgimento della prestazione (essendo stata abrogata l'espressione «*anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro*») e il carattere unilaterale dell'azione del committente, sebbene non coincida con il potere direttivo poiché, in difetto, l'art. 2094 del c.c. troverebbe diretta applicazione.

Privato quindi di ogni riferimento selettivo, l'art. 2 del Decreto n.81/2015 è **irrazionale** e, sebbene l'interpretazione fornita dalla Suprema Corte sia convincente, porta a risultati contrari a giustizia sostanziale.

Ranocchi
ZUCCHETTI

& Carotti.
Associati
consulenza del lavoro

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona