



---

# LA SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA TRA ESTERNALIZZAZIONE E LAVORO SOMMERSO

*Relatori: Capo ITL AP-FM dott.ssa Giuseppina Natali  
Resp. Team1 Vigilanza: dott.ssa Marzia Gabrielli*

---



## ***Esternalizzazione del lavoro***

L'impresa per una serie di motivi può decidere di gestire il proprio ciclo produttivo mediante l'esternalizzazione dell'attività lavorativa, realizzando forme di flessibilità nell'utilizzo della manodopera.

La legge prevede fattispecie di interposizione lecite:

- somministrazione autorizzata** (art. 30 d. lgs 81/2015)
- distacco** (art. 30 d. lgs.276/2003)
- appalto** (art. 1655 c.c.)

Sono le uniche ipotesi disciplinate dal nostro ordinamento per mezzo delle quali si può verificare una dissociazione tra datore di lavoro titolare e soggetto utilizzatore/fruttore della prestazione lavorativa.

---



---

Tre istituti contrattuali che risulta fondamentale conoscere per l'utilizzo legittimo di una tipologia contrattuale rispetto all'altra e per evitare di incorrere in violazioni e sanzioni, anche alla luce delle novità introdotte dal decreto PNRR (D.L. 19/2024).

Il rischio per il datore di lavoro è un utilizzo non rispettoso dei requisiti richiesti dalle norme vigenti, che dà origine ad interposizione illecita della manodopera.

Questo è un tema sociale ed economico di attualità, visti i grandi numeri interessati dal fenomeno interpositorio illecito, che costituisce un grave rischio alla sopravvivenza dei piccoli imprenditori, poco informati o attratti dalle riduzioni di costo.

---

## **La somministrazione (artt. 30/40 d. lgs. n. 81/2015)**

Ai sensi dell'art. 30 D. lgs n. 81/2015 il contratto di somministrazione è il contratto, a tempo determinato o indeterminato, con il quale una agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d. lgs 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

**Triangolazione di soggetti:** agenzia di somministrazione; lavoratore subordinato inviato in missione; utilizzatore.

---

---

## Diritti ed obblighi delle parti nel rapporto di somministrazione

### Ripartizione dei poteri e degli obblighi datoriali:

- il potere **organizzativo** e **direttivo** nei confronti dei lavoratori è esercitato dall'**utilizzatore**, posto che il lavoratore svolge la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'impresa utilizzatrice;
  - il potere **disciplinare** è riservato al **somministratore**;
  - l'obbligo di corrispondere retribuzione e T.F.R. è in capo al somministratore, come gli oneri contributivi, previdenziali e assicurativi;
  - ricade sull'utilizzatore la responsabilità per danni arrecati a terzi dai lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa.
-

---

## **Divieto di somministrazione**

Il contratto di somministrazione è vietato:

- a) per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la somministrazione;
  - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di CIG, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
  - d) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.
-



## **Divieto di somministrazione** - segue

Il CCNL edilizia aggiunge ipotesi di divieto al contratto di somministrazione:

- per l'esecuzione di lavori che espongano ad agenti cancerogeni;
- per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, definite dalla normativa vigente;
- per costruzioni di pozzi a profondità superiore a 10 mt;
- per lavori subacquei con respiratori;
- per lavori in cassoni ad aria compressa;
- per lavori comportanti l'utilizzo di esplosivi.

In tutti questi casi la somministrazione sarà consentita solo nei confronti di quelle agenzie abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle predette attività.

## **Forma del contratto di somministrazione** (art 33 d. lgs 81/2015)

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata della somministrazione;
- e) le mansioni e l'inquadramento dei lavoratori;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori

## **Art 35 Tutele del lavoratore nel contratto di somministrazione**

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
  2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo diritto di rivalsa verso il somministratore.
-

---

## Art. 35 Tutele del lavoratore - salute e sicurezza

4. Il **somministratore informa** i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li **forma** e li **addestra** all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d. lgs.81/2008.

**Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.**

L'**utilizzatore** osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli **obblighi di prevenzione e protezione** cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

---

## Art. 35 Tutela del lavoratore – mansioni

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a **mansioni** di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore e per l'eventuale risarcimento danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

---



---

## **Somministrazione irregolare (art. 38 d. lgs n. 81/2015)**

- In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati dipendenti dell'utilizzatore;
  - quando la somministrazione avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dalla norma, il lavoratore può chiedere giudizialmente la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione.
  - nuove sanzioni previste dal D.L. 19/2024.
-



---

## **Distacco (art. 30 d. lgs 276/2003)**

Altro istituto giuridico che ammette a determinate condizioni, la dissociazione tra la titolarità del rapporto di lavoro e il beneficiario della prestazione del lavoratore è il **distacco**.

*«L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un **proprio interesse**, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.*

*In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore...»*

---



## **Distacco** – *segue*

Mediante il distacco il lavoratore, dipendente del distaccante, viene temporaneamente inviato a svolgere la propria prestazione presso un altro datore di lavoro il quale, pur non titolare del rapporto, utilizza la prestazione del lavoratore inserendolo a pieno titolo nella propria organizzazione.

Si tratta di un rapporto giuridico trilaterale che intercorre tra tre soggetti:

- il datore di lavoro distaccante;
- l'azienda distaccataria;
- il lavoratore.

## I requisiti essenziali del distacco

a) interesse del DISTACCANTE



SPECIFICO  
RILEVANTE  
PERSISTENTE  
E CONCRETO

**NO** mero interesse al corrispettivo per la fornitura di manodopera.  
Interpretazione della giurisprudenza ampia

b) Temporaneità del distacco



non definitività.

c) Esecuzione prestazione lavorativa



attività funzionali al  
soddisfacimento dell'interesse  
del distaccante

## Distacco - casi

- E' legittimo il distacco all'interno dei **gruppi di impresa** ma deve sempre sussistere un INTERESSE del distaccante e la TEMPORANEITA' del distacco. All'interno dei gruppi di impresa l'interesse può coincidere anche con quello perseguito dal gruppo;
- nell'ambito del contratto di rete di impresa (art. 30 c. 4 ter) che abbia validità ai sensi di legge, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete.



---

## **Disciplina (art. 30 commi 2 e 3 d. lgs 276/2003)**

2. In caso di distacco il datore di lavoro (DISTACCANTE) rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4 bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal c. 1, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale ex art 414 cpc la costituzione di un rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore.

---

## Il distacco nel TU 81/2008

**Art 3 c. 6** – *nell'ipotesi di distacco del lavoratore tutti gli **obblighi di prevenzione e protezione** sono a carico del **distaccatario**, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.*

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 8/2016, ha chiarito che gli obblighi relativi alla salute e sicurezza incombono, in modo differenziato:

- sul distaccante grava l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato;
- al distaccatario spetta, invece, l'onere di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria.



---

## **Disciplina sanzionatoria interposizioni illecite**

La mancanza di un interesse nel distacco configura l'illiceità del distacco, ovvero una somministrazione di manodopera senza autorizzazione, in presenza della quale gli ispettori del lavoro intervengono irrogando sanzioni.

**Prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 19/2024** la sanzione amministrativa prevista dall'art. 18 del d. lgs 276/2003: l'importo di € 60 per ogni giornata lavorativa e ogni lavoratore interessato, comprensivo della rivalutazione del 20% decorrente dal gennaio 2019, disposta dall'art 1, c. 445, l. 145/2018. Sanzione da applicarsi sia al distaccante che al distaccatario.

---



---

## Disciplina sanzionatoria - segue

Con l'entrata in vigore del D.L. n. 19/2024 per contrastare l'ormai dilagante fenomeno della interposizione illecita di manodopera (*somministrazione di lavoro abusiva, utilizzazione illecita, appalto e distacco illeciti*) e sull'onda emotiva dei tragici infortuni sul lavoro, il Governo ha introdotto misure che inaspriscono le conseguenze a carico dei datori di lavoro.

In alcuni casi si tratta di un ritorno al passato, in quanto dal 2 marzo 2024 (entrata in vigore del decreto PNRR) vengono reintrodotte alcune CONTRAVVENZIONI, in precedenza depenalizzate dal d. lgs. N. 8/2016.

Evidentemente la mera sanzione amministrativa non rappresentava più un efficace deterrente.

---

---

## Sanzioni somministrazione illecita - art 18 n. 276/2003 (DL 19/2024)

Intervengono a modificare la disciplina sanzionatoria in materia di appalti e somministrazioni illecite e fraudolente.

Il nuovo c. 5 *bis* dell'art. 18 prevede «nei casi di **appalto** privo dei requisiti di cui all'art. 29 c.1, e di **distacco** privo dei requisiti di cui all'art. 30 c.1, **l'utilizzatore** ed il **somministratore** sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di € 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione».

---



---

## **Sanzioni somministrazione illecita art 18 n. 276/2003 (DL 19/2024) - segue**

*Il nuovo c. 5 ter dell'art. 18 stabilisce «quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di € 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.».*

---

## Sanzioni - segue

**Con l'entrata in vigore del D.L. n. 19/2024. Appalto e distacco (art. 29, c. 2):**

Nuovo c. 1 bis art 29 d. lgs. 276/2003 riconosce al personale impiegato nell'appalto di opere e servizi e nel subappalto *«un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale **maggiormente applicato nel settore e per la zona** il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto».*

Infine, viene integrato il c.2 disponendo che **l'istituto della responsabilità solidale retributiva e contributiva si applica anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco.**