

Bilancio, vigilanza e controlli n. 3/2021

La fattispecie della interposizione illecita di manodopera si può configurare anche tra il committente dell'opera o del servizio e il subappaltatore

di Laura Parotto – avvocato – socio Studio legale Ferrarese Parotto Tavella – avvocati del lavoro

Con la [sentenza n. 25220/2020](#) la Corte di Cassazione è tornata a occuparsi di interposizione illecita di manodopera stabilendo che la stessa possa verificarsi anche tra il committente dell'opera o del servizio e il subappaltatore e ciò non sia impedito dal fatto che il committente non avrebbe un rapporto contrattuale diretto col subappaltatore in questione ma solo con l'appaltatore. Ciò che rileva ai fini della configurazione della interposizione di manodopera, infatti, è il mero elemento fattuale della dissociazione (illecita) tra il datore di lavoro formale (l'interposto) e il soggetto che utilizza di fatto le prestazioni del lavoratore indipendentemente dalla tipologia e dal numero dei contratti intercorsi. Pertanto, detta fattispecie illecita può verificarsi anche quando l'appaltatore fornisca mere prestazioni lavorative al committente per il tramite di un subappaltatore.

La fattispecie

Il contenzioso esaminato della Corte di Cassazione nella sentenza in commento è stato proposto da un lavoratore il quale deduceva che, pur essendo stato formalmente socio lavoratore di una società cooperativa fino al 31 maggio 2003 e di altra società cooperativa per il periodo successivo, aveva in realtà sempre lavorato presso lo stabilimento dell'azienda convenuta (la committente del servizio), una nota casa editrice, occupandosi delle fasi di confezionamento, imballaggio, spedizione e trasporto dei prodotti editoriali presso i centri di distribuzione. Pertanto, il lavoratore chiedeva l'accertamento di una illecita intermediazione di manodopera ai sensi dell'[articolo 1](#), L. 1369/1960 e della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con la convenuta. Quest'ultima si era difesa deducendo di aver affidato in appalto le suddette fasi di attività a 2 società esperte in servizi di logistica integrata (prima l'una e poi l'altra) le quali, a loro volta, avevano poi affidato in subappalto dette attività o alcune di esse alle 2

società cooperative per le quali aveva lavorato il ricorrente. Sicché la società convenuta in quanto committente, si riteneva estranea al rapporto intercorso tra le appaltatrici e le subappaltatrici. Mentre il giudice di primo grado accoglieva il ricorso del lavoratore, la Corte d'Appello riformava la sentenza di primo grado affermando che la presunzione di appalto vietato di manodopera ai sensi dell'[articolo 1](#), comma 3, L. 1369/1960 operava solo con riferimento al contratto di subappalto e, al fine dell'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro con la committente, sarebbe stato onere del lavoratore dimostrare anche la non genuinità dei contratti di appalto tra la committente e le 2 società appaltatrici che peraltro non erano state convenute. Avverso la pronuncia di appello il lavoratore proponeva ricorso in cassazione.

La disciplina sulla interposizione di personale nel corso del tempo

Originariamente la L. 1369/1960 prevedeva un divieto generalizzato della possibilità di dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore delle prestazioni del lavoratore. All'articolo 1, infatti, stabiliva, al comma 1, che:

“È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono” e al, comma 3, che “È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante”.

La prima deroga a tale divieto generale fu introdotta dalla L. 196/1997 che disciplinava il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ossia il contratto col quale – in presenza di una serie di presupposti – una impresa fornitrice iscritta in un apposito albo ministeriale poneva uno o più lavoratori da essa assunti a disposizione di una impresa che ne utilizzava le prestazioni (impresa utilizzatrice). Con l'introduzione nell'ordinamento giuridico del contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il coordinamento con il divieto di interposizione di manodopera di cui alla L. 1369/1960 si è inteso nel senso che le disposizioni di cui a tale ultima legge trovavano applicazione in tutti i casi di violazione delle disposizioni di cui alla L. 196/1997 ossia, ad esempio, fornitura da parte di soggetti non iscritti all'albo, assenza delle condizioni per ricorrere a tale istituto, fornitura in casi in cui la stessa è vietata,

mancato rispetto della forma scritta e del contenuto del contratto¹.

Successivamente il D.Lgs. 276/2003 ha abrogato sia la L. 1369/1960 contenente il divieto generale, sia la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo contenuto nella L. 196/1997. Il D.Lgs. 276/2003, infatti, disciplina *in primis* i 2 istituti che ammettono la dissociazione tra datore di lavoro formale e utilizzatore, ossia la somministrazione di lavoro (che si sostituisce alla fornitura di lavoro temporaneo) e il distacco (istituto già esistente ma codificato per la prima volta), e declina il divieto di interposizione di manodopera (che non viene meno) in termini di conseguenze e sanzioni nel caso in cui tale dissociazione avvenga in violazione della legge (e, quindi, nel caso di somministrazione irregolare e fraudolenta di lavoro e di distacco illecito).

Inoltre, il D.Lgs. 276/2003, all'[articolo 29](#), contempla anche l'interposizione vietata di manodopera nel caso di violazione delle disposizioni sul contratto di appalto (che, se genuino, a differenza della somministrazione di lavoro e del distacco, non presuppone alcuna dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore). Allo stato attuale, in tema di appalto, l'articolo 29, D.Lgs. 276/2003 stabilisce, al comma 1, che:

“il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell’articolo 1655, cod. civ., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell’appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell’opera o del servizio dedotti in contratto, dall’esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa”.

E, al comma 3-bis, che:

“Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell’articolo 414, c.p.c., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultimo” (un rimedio simile in capo al lavoratore è previsto anche dall'[articolo 38](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015 nel caso di somministrazione di lavoro irregolare e dall'[articolo 30](#), D.Lgs. 276/2003 nel caso di distacco illegittimo).

Appalto e subappalto non genuini

Alla fattispecie oggetto della sentenza in esame, posto che il rapporto di lavoro con la prima delle 2 cooperative è cessato il 31 maggio 2003 e quello con la seconda è iniziato subito dopo tale data, si applica *ratione temporis* la L. 1369/1960 (abrogata, appunto, nell'ottobre del 2003).

¹ Cassazione n. 29428/2018.

Detto questo, si precisa che i principi elaborati dalla Corte di Cassazione pur con riferimento a una disciplina ormai abrogata da tempo sono ancora attuali anche rispetto alla disciplina vigente.

Nella sentenza in commento, stante la decisione adottata dalla Corte d'Appello che aveva escluso l'interposizione in quanto il lavoratore aveva dimostrato l'illiceità del subappalto ma non anche quella dell'appalto, la Corte si è soffermata sul seguente primo aspetto: cosa accade quando i lavoratori utilizzati dal committente sono dipendenti formalmente non dell'appaltatore ma del subappaltatore.

Innanzitutto, la Corte ha chiarito che non sussiste alcuna distinzione tra appalto di manodopera e subappalto di manodopera tanto che l'[articolo 1](#), L. 1369/1960 vieta la fornitura di mere prestazioni di lavoro con qualsiasi veste giuridica la stessa sia posta in essere, sia appalto, subappalto o "qualsiasi altra forma".

Secondo la Corte la nozione di appalto (o di subappalto) di manodopera nel vigore della L. 1369/1960 si ricava dal combinato disposto dell'articolo 1, comma 3, secondo cui *"È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltatore"* e dell'[articolo 3](#) che, con riferimento all'appalto (o subappalto) lecito endo aziendale parla di opere o servizi da eseguirsi all'interno delle aziende (appaltanti) *"con gestione propria dell'appaltatore"*.

Ne deriva che, nel vigore della L. 1369/1960, l'appalto (o subappalto) lecito (che esclude l'interposizione di manodopera) presupponeva che l'appaltatore non utilizzasse attrezzature (come si vedrà in seguito, di notevole rilevanza nell'esecuzione dell'opera o del servizio appaltati) fornite dal committente o appaltante e che l'appaltatore (o il subappaltatore) fosse una impresa dotata di una autonoma organizzazione e con gestione a proprio rischio.

Tali requisiti di liceità dell'appalto sono stati recepiti solo in parte dall'[articolo 29](#), D.Lgs. 276/2003 attualmente vigente posto che, come si vedrà meglio in seguito, l'attuale assetto normativo in tema di divieto di interposizione non contempla più la presunzione legale assoluta di cui all'articolo 1, comma 3, L. 1369/1960.

In particolare, l'articolo 29 citato menziona l'appalto (cui ovviamente è parificato il subappalto) qualificandolo come il contratto *"stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655, cod. civ."*. Ciò significa che è genuino l'appalto che risponde alla nozione di cui al codice civile e, quindi, laddove l'appaltatore assume la realizzazione di un'opera o di un servizio con l'organizzazione di mezzi necessari (che, però può anche consistere nella mera organizzazione della forza lavoro) e con gestione a proprio

rischio; ciò contempla che sia l'appaltatore a esercitare il potere organizzativo e direttivo sui lavoratori impiegati nell'appalto.

Coerentemente, quanto al subappalto genuino, la giurisprudenza di merito ha confermato che (come per l'appalto) l'elemento fondamentale che lo caratterizza è rappresentato dall'assunzione del rischio d'impresa da parte del subappaltatore e l'esistenza di una propria struttura organizzativa in capo allo stesso².

Assodato che non vi è distinzione tra appalto e subappalto e che entrambi sono suscettibili di dare luogo a una interposizione vietata di personale, sul punto la Corte di Cassazione ha ribadito che ciò che rileva ai fini della sussistenza della fattispecie vietata è il dato fattuale per un cui un lavoratore presta attività lavorativa a favore di un soggetto diverso dal datore di lavoro formale il quale, quindi, si qualifica come mero interposto. E ciò indipendentemente dal fatto che tale prestazione sia resa in virtù di un contratto di appalto illegittimo tra committente e appaltatore o in virtù di un contratto di subappalto stipulato dall'appaltatore.

Nel caso di specie nelle fasi di merito si è appurato che il soggetto – differente dal datore di lavoro formale – che usufruiva in concreto delle prestazioni del lavoratore non era l'appaltatore ma il committente che, peraltro, come accertato dalla stessa Corte d'Appello aveva fornito (non all'appaltatore ma) direttamente alle 2 cooperative subappaltatrici (con le quali non aveva alcun rapporto contrattuale) un "macchinario estremamente specializzato" per l'imballaggio dei prodotti.

È evidente, infatti, che l'effettiva fruizione delle prestazioni lavorative da parte della committente, così come il fatto che quest'ultima abbia fornito un macchinario fondamentale per l'esecuzione del servizio alle subappaltatrici, travolge inevitabilmente anche il contratto di appalto (per sostenere la sola illiceità del contratto di subappalto, sarebbe stato necessario che il fruitore delle mere prestazioni lavorative dei dipendenti delle 2 cooperative fosse stato l'appaltatore e che quest'ultimo avesse poi reso il servizio al committente con propria organizzazione anche di mezzi, esercitando il proprio potere organizzativo sul personale impiegato, seppure proveniente dalla cooperativa).

Di fronte all'evidenza fattuale accertata nel merito che fu la committente a fruire delle prestazioni del dipendente della subappaltatrice così come a fornire a quest'ultima un macchinario importante per lo svolgimento del servizio oggetto di appalto e subappalto, non sembra di potersi condividere l'assunto della Corte d'Appello per cui sarebbe stato onere del lavoratore dimostrare anche l'illiceità del contratto di appalto e di chiamare in causa l'appaltatore.

² Tribunale di Bolzano n. 264/2004.

Sul punto, infatti, la Corte di Cassazione ha concluso statuendo che *“l’esistenza di un subappalto non esclude che possa configurarsi l’interposizione vietata dall’articolo 1, L. 1369/1960 ... poiché ciò che rileva è unicamente la dissociazione tra l’autore dell’assunzione e l’effettivo beneficiario della prestazione”*³ (e, come detto, nel caso di specie l’effettivo beneficiario della prestazione lavorativa era la committente).

Tale principio vale anche nel vigore dell’[articolo 29](#), D.Lgs. 276/2003 in quanto se il committente si avvale direttamente delle prestazioni lavorative del dipendente del subappaltatore ne deriva che sia il subappalto sia l’appalto sono privi dei requisiti di genuinità quali l’esistenza di una organizzazione di mezzi necessari e l’assunzione del rischio di impresa (è chiaro infatti che se l’oggetto dell’appalto e del subappalto è la mera fornitura di personale e non la realizzazione di un’opera o di un servizio, le aziende appaltatrice e subappaltatrice non solo non necessitano di una appropriata organizzazione di mezzi ma nemmeno assumono alcun rischio di impresa posto che normalmente in questi casi il compenso pattuito è pari al costo del personale fruito più un margine di guadagno).

L’utilizzazione da parte dell’appaltatore di attrezzature fornite dall’appaltante nel vigore della L. 1369/1960

L’altra questione affrontata dalla Corte di Cassazione riguarda gli effetti dell’utilizzo da parte dei lavoratori impiegati nell’appalto o nel subappalto di strumenti messi a disposizione dalla committente. Nella fattispecie all’esame della Corte, infatti, come detto, la committente aveva messo a disposizione delle 2 cooperative di facchinaggio che si sono succedute presso lo stabilimento e datrici di lavoro del lavoratore un macchinario “estremamente specializzato” per l’imballaggio. L’apporto di tale macchinario è stato riconosciuto come preminente nel corso del giudizio (tanto che anche la Corte d’Appello aveva considerato tale aspetto al fine di accertare l’illiceità del contratto di subappalto).

Va detto che l’uso da parte dell’appaltatore di macchinari forniti dal committente ai sensi della L. 1369/1960 costituiva una presunzione legale assoluta di illiceità dell’appalto posto che l’[articolo 1](#), comma 3, stabiliva che:

“È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l’appaltatore impieghi capitali, macchine e attrezzature fornite dall’appaltante, quand’anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all’appaltante”.

Tale presunzione non operava però automaticamente per il solo fatto che l’appaltatore utilizzasse macchine e/o attrezzature fornite dall’appaltante ma in presenza di determinate condizioni.

³ Sentenza in commento, punto 20.

Sul punto, infatti, l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione (seguito anche nella pronuncia in esame) è nel senso di ritenere che:

“in tema di interposizione nelle prestazioni di lavoro, l'utilizzazione da parte dell'appaltatore, di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltatore dà luogo a una presunzione legale assoluta di sussistenza della fattispecie (pseudo appalto) vietata dall'articolo 1, comma 1, L. 1369/1960 solo quando detto conferimento di mezzi sia di rilevanza tale da rendere del tutto marginale e accessorio l'apporto dell'appaltatore; la sussistenza o meno della modestia di tale apporto ... deve essere accertata in concreto dal giudice, alla stregua dell'oggetto e del contenuto intrinseco dell'appalto, con la conseguenza che (nonostante la fornitura di macchine ed attrezzature da parte dell'appaltante) l'anzidetta presunzione legale assoluta non è configurabile ove risulti un rilevante apporto dell'appaltatore, mediante il conferimento di capitale (diverso da quello impiegato in retribuzioni ed in genere per sostenere il costo del lavoro), know how, software e, in genere, beni immateriali, aventi rilievo preminente nell'economia dell'appalto”⁴.

Nel caso di specie la Corte d'Appello pur riconoscendo che il macchinario fornito alle cooperative fosse rilevante trattandosi di un macchinario per imballaggio “estremamente specializzato” e che tale fornitura di mezzi provenisse dalla committente ha ritenuto illecito soltanto il contratto di subappalto. In realtà, tale fornitura di mezzi essendo avvenuta a opera della committente (e non dell'appaltatrice) direttamente alla cooperativa subappaltatrice, alla luce della disciplina all'epoca vigente, avrebbe dovuto far operare la presunzione legale assoluta di illiceità sia del subappalto, sia dell'appalto intermedio (e, infatti, la Corte di Cassazione ha ritenuto viziata la sentenza della Corte d'Appello laddove pur a fronte dell'evidenza fattuale di cui sopra ha ritenuto illecito solo il subappalto).

I requisiti dell'appalto genuino ai sensi del D.Lgs. 276/2003

Come anticipato la L. 1369/1960 è stata abrogata dal D.Lgs. 276/2003 il cui [articolo 29](#) in materia di appalto non contiene più la presunzione legale assoluta di cui sopra per cui:

“non è più richiesto che l'appaltatore sia titolare dei mezzi di produzione, per cui, anche se impiega macchine e attrezzature di proprietà dell'appaltante, è possibile provare altrimenti – purché vi siano apprezzabili indici di autonomia organizzativa – la genuinità dell'appalto ...”⁵.

Alla luce dell'articolo 29, D.Lgs. 276/2003 il contratto di appalto è genuino e si distingue dalla

⁴ Cassazione n. 22799/2020.

⁵ Cassazione n. 22799/2020.

somministrazione di lavoro (istituto che, appunto, prevede la messa a disposizione di personale) per l'organizzazione dei mezzi necessari in relazione alle esigenze dell'opera e del servizio oggetto dell'appalto, per l'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e per l'assunzione da parte dell'appaltatore del rischio di impresa.

Sicché potrebbe anche verificarsi il caso in cui, pur in presenza dell'utilizzazione da parte dell'appaltatore di strumenti forniti dall'appaltante, il contratto di appalto sia comunque lecito laddove l'organizzazione dei lavoratori utilizzati nello stesso faccia capo all'appaltatore il quale si assuma il rischio d'impresa per il servizio reso o l'opera da realizzare.

Tale modifica si è resa necessaria a fronte di un processo di smaterializzazione di alcune attività produttive la cui realizzazione dipende in buona parte se non esclusivamente da fattori immateriali come la capacità organizzativa di forza lavoro o il *know how* dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Per questa ragione, quindi, specie a seguito della modifica normativa, nel processo di indagine sulla genuinità o meno del contratto di appalto (o subappalto) l'accento è posto maggiormente sull'effettivo esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto rispetto all'utilizzo di macchine e/o attrezzature eventualmente fornite dal committente (elemento che comunque nel contesto del caso concreto viene valutato).

Resta ferma la necessità dell'assunzione del rischio di impresa da parte di appaltatore o subappaltatore (rischio di impresa che, ad esempio, potrebbe venir meno nel caso in cui il compenso per il servizio reso in esecuzione dell'appalto sia determinato sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente impiegate dai dipendenti dell'appaltatore anziché sulle lavorazioni svolte).

Quanto all'esercizio del potere direttivo sui lavoratori impiegati nell'appalto si porta come esempio un caso in cui alcuni lavoratori lamentavano la non genuinità dell'appalto chiedendo l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della committente sul presupposto che oggetto del contratto era un servizio, reso peraltro in luoghi di pertinenza della committente, le cui modalità e tempi di esecuzione erano già dettagliatamente stabiliti da quest'ultima nel capitolato del contratto di appalto. Sicché secondo i lavoratori non sarebbe residua alcuna potestà organizzativa del servizio, né rischio di impresa in capo all'appaltatrice. Con riferimento a tale fattispecie la Corte ha stabilito che non costituisce deviazione dallo schema tipico del contratto di appalto:

“il fatto che siano predeterminate in modo analitico nel contratto di appalto le modalità operative del servizio, specificità certamente funzionale alla corretta esecuzione del servizio oggetto del contratto,

*restando comunque escluso che durante l'esecuzione della prestazione gli odierni ricorrenti ricevessero direttive sullo svolgimento del servizio*⁶.

In sostanza la Corte di Cassazione ha affermato che un contratto di appalto che stabilisca dettagliatamente a opera della committente i modi e i tempi di esecuzione del servizio richiesto alla appaltatrice non è di per sé illecito in quanto tali specifiche sono funzionali a garantire il livello di qualità del servizio richiesto e, quindi, se l'effettivo esercizio del potere direttivo e di controllo sui lavoratori addetti al servizio promana dalla appaltatrice, l'appalto è da ritenersi genuino.

I contratti di appalto c.d. "labour intensive"

Si definiscono "labour intensive" quei contratti di appalto nei quali l'organizzazione dei mezzi necessari richiesta all'appaltatore per la realizzazione dell'opera o per l'esecuzione del servizio si sostanzia prevalentemente nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Anche la fattispecie esaminata dalla Corte con la pronuncia in esame peraltro può farsi rientrare in questa tipologia in quanto, a parte l'utilizzo del macchinario messo a disposizione dal committente (che alla luce della nuova disciplina non determinerebbe alcuna presunzione di legge), di fatto l'organizzazione dei mezzi necessari per lo svolgimento del servizio da parte della società subappaltatrice si sostanzia nell'esercizio del potere direttivo e di controllo sui lavoratori impiegati.

Tale tipologia di contratto di appalto, nella quale l'utilizzo di dispositivi e di attrezzature è del tutto marginale (e, quindi, la proprietà delle stesse da parte del committente non ne inficia la genuinità) è ritenuta lecita a maggior ragione con l'entrata in vigore dell'[articolo 29](#), D.Lgs. 276/2003 che menziona tra i requisiti dell'appalto genuino la presenza in capo all'appaltatrice della organizzazione dei mezzi necessari ... in relazione delle esigenze dell'opera o del servizio dedotti nel contratto. Soprattutto nell'ambito dei servizi ve ne sono alcuni che richiedono soltanto o prevalentemente un apporto in termini di organizzazione del personale o perché si tratta di attività prevalentemente manuali (ad esempio servizio di facchinaggio) oppure perché, al contrario, si tratta di attività eminentemente intellettuali (ad esempio servizi informatici). A ogni modo la Corte di Cassazione ha affermato che:

"è conforme alla fattispecie legale anche l'appalto di opere o servizi espletato con mere prestazioni di manodopera, la cui liceità è ritenuta sussistente purché il requisito della "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", previsto dal D.Lgs. 276/2003, articolo 29 costituisca un servizio in

⁶ Cassazione n. 15557/2019.

sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, senza che l'appaltante, al di là del mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto, eserciti diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore”⁷.

Va detto che anche prima delle modifiche apportate dal D.Lgs. 276/2003 e, quindi, nel vigore della L. 1369/1960, la Suprema corte si era già espressa in questo senso affermando che:

“... l'appaltabilità di servizi a prevalente prestazione personale ... fa emergere, quale criterio di liceità, l'autonomia gestionale dell'appaltatore che si esplica non nella determinazione delle caratteristiche del prodotto, riservate al committente, ma nella conduzione aziendale, nella direzione del personale, nella scelta delle modalità e dei tempi di lavoro”⁸.

Parimenti ha affermato che dal carattere esemplificativo di cui all'[articolo 3](#), comma 1, L. 1369/1960:

“dei servizi quali facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti, e in relazione alla tecnologia prevalentemente manuale di tali servizi al tempo dell'emanazione della legge, si desume la liceità di appalti di servizi espletabili prevalentemente con mera attività manuale o personale” e che “in tali ipotesi, l'attività lecita dell'appaltatore risiede nella mera organizzazione della forza lavoro per lo svolgimento di mansioni puramente manuali, unitamente alla fornitura di una professionalità specifica che, in un mondo produttivo sempre più complesso, sofisticato e concorrenziale, può consistere anche nella capacità di gestione di tali attività apparentemente elementari, ma che richiedono conoscenza approfondita delle modalità operative, esperienza del mercato, degli strumenti anche di consumo eventualmente necessari (come negli appalti di pulizia), ed ormai, quasi universalmente, supporti informatici di gestione”⁹.

Per concludere la sentenza in commento ha chiarito che la sussistenza di una fattispecie di somministrazione irregolare di lavoro (o di interposizione illecita di manodopera) a fronte della utilizzazione da parte del committente di lavoratori che non sono suoi dipendenti può verificarsi anche nel caso in cui i suddetti lavoratori siano dipendenti del subappaltatore, rilevando il dato di fatto della dissociazione (ora nei casi non previsti dalla legge) tra datore di lavoro formale e utilizzatore indipendentemente dagli strumenti giuridici utilizzati. Principio questo che pur essendo elaborato alla luce della L. 1369/1960 è da ritenersi ancora attuale. Quanto ai principi enunciati in tema di interposizione illecita di manodopera nel vigore della legge abrogata, come visto, sono anch'essi ancora attuali fatto salvo il venir meno della presunzione assoluta di legge.

⁷Cassazione, n. 15557/2019 e n. 25053/2020.

⁸Cassazione n. 2014/1996.

⁹Cassazione n. 12664/2003.