

CONTRATTO DI APPALTO



Outsourcing: il contratto di appalto

Come definito nell'art. 1655 del Codice Civile, l'appalto è il contratto con il quale una parte (l'appaltatore) assume il compimento di un'opera o di un servizio per conto della società committente, a fronte di un corrispettivo in denaro, occupandosi dell'organizzazione dei mezzi necessari e facendosi carico del rischio d'impresa.



Quando l'appalto è genuino?

Gli elementi che identificano un appalto genuino sono:

L'effettivo esercizio del potere organizzativo e direttivo da parte dell'appaltatore

L'impiego da parte dell'appaltatore di capitali, macchine e attrezzature proprie e il possesso di un adeguato know-how

L'assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore

Quale è la differenza fra appalto e somministrazione lavoro?

La principale differenza fra l'istituto dell'appalto e quello della somministrazione di personale risiede nel fatto che il contratto d'appalto ha come oggetto **un'obbligazione di risultato**, mentre il contratto di somministrazione sottende un'obbligazione di mezzi.

Nell'appalto, infatti, l'appaltatore assume il compito di far conseguire alla società committente il risultato promesso, mediante una **propria organizzazione** di uomini e mezzi e **assumendosi il rischio** economico dell'impresa. Con un contratto di somministrazione lavoro, invece, l'Agenzia per il Lavoro si limita unicamente a fornire la manodopera necessaria, mentre rimane in capo al committente il potere di organizzare i lavori e di dirigere i dipendenti somministrati.

Appalto

- Obbligazione di risultato
- L'appaltatore si fa carico dell'organizzazione dei mezzi necessari per realizzare il prodotto/servizio concordato
- L'appaltatore si assume il rischio d'impresa
- Il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto è in carico all'appaltatore
- I lavoratori utilizzati nell'appalto ricevono una remunerazione mensile, sulla base del CCNL di settore. Il CCNL applicato è indipendente da quello dell'azienda committente.

Somministrazione lavoro

- Obbligazione di mezzi
- L'Agenzia si limita a fornire all'azienda committente la forza-lavoro da sé assunta
- Il rischio d'impresa rimane in capo alla società committente
- Il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati è in carico alla società committente
- I lavoratori in somministrazione ricevono una retribuzione basata sul numero di ore lavorate. Il CCNL applicato è quello dell'azienda committente.