

*Si rappresenta che ai sensi della Circolare del 18/03/04 del Ministero del lavoro le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza*

# Appalti: lavoro, legalità e trasparenza. I lavoratori autonomi, voucher e distacco





## Appalto art. 1655 c.c.

---

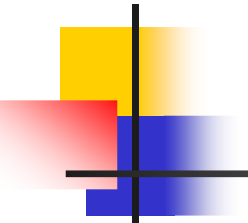
L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.



## Subappalto 1656 c.c.

---

L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente



# Appalto pubblico D.Lgs. n.50/2016

---

- l'affidamento in subappalto, della soglia limite del 30 % sul totale dell'importo contrattuale;
- la previsione secondo cui il costo della manodopera va specificamente individuato ai fini della determinazione della base d'asta;
- l'introduzione dell'obbligo, per le amministrazioni, di scegliere i collaudatori da un apposito albo dei collaudatori.



nota del 26 luglio 2016 n. 14775 Min. Lav.  
in relazione all'applicazione del contratto

---

- La verifica del mancato rispetto dei citati contratti comporta l'impossibilità di fruire di qualsiasi beneficio normativo e contributivo (rif. articolo 1, comma 1175, Legge n. 296/2006), ivi compreso l'esonero contributivo già previsto dalle leggi di Stabilità 2015 e 2016 per le assunzioni a tempo indeterminato




# Perentorietà contratto leader

---

- Il Ministero evidenzia la centralità dei contratti siglati dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative in quanto costituiscono il parametro di riferimento per la determinazione del costo del lavoro sia nella fase progettuale dell'appalto per la determinazione dei costi, sia nella fase di aggiudicazione per l'individuazione delle offerte anomale.

## Art. 29 D. Lgs. n. 276/2003



Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, 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 d'impresa.



# Elementi dell'art.29 del D.Lgs 276/03

---

1. identità di requisiti con l'art 1655 cc, organizzazione dei mezzi, rischio d'impresa ma con possibilità di smaterializzazione dell'impresa in relazione alle esigenze dell'appalto es know how
2. mera svalutazione della presunzione prevista nella 1369: proprietà dei mezzi rapporto capitale/lavoro





## Art. 89 c.1 lett. l) D.Lgs 81/2008

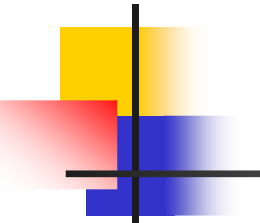
---

- **Idoneità tecnico professionale:**  
possesso di capacità organizzative,  
nonché disponibilità di forza lavoro, di  
macchine e di attrezzature, in  
riferimento ai lavori da realizzare.

# Art. 90 c 9 lett a, b, c D.Lgs 81/2008

- verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie esecutrici e non e dei **lavoratori autonomi** in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare
- alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'INPS, all'INAIL e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti”.
- la trasmissione... il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, .....

# Verifica ITP (art.26 c.1 lett.a)

- 
- 2. I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno:
    - a) iscrizione alla C.C.I.A.A. con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
    - b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. 81/08 di macchine, attrezzature e opere provvisorie
    - c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione
    - d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria *ove espressamente previsti* dal D.Lgs. 81/08
    - e) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.
  - ***3. In caso di subappalto il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica l'idoneità tecnico professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri di cui al precedente punto 1 e dei lavoratori autonomi con gli stessi criteri di cui al precedente punto 2.***



# Verifica attrezzature macchine

---

- l'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III dello stesso decreto legislativo,
- di munirsi altresì di dispositivi di protezione individuale e di utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui allo stesso titolo III.



# Giurisprudenza

---

la Cassazione è perentoria nell'affermare la necessità di una verifica dell'idoneità tecnico-professionale non limitata al solo aspetto documentale: ***“in materia di responsabilità colposa, il committente di lavori dati in appalto deve adeguare la sua condotta a due fondamentali regole di diligenza e prudenza: a) scegliere l'appaltatore e più in genere il soggetto al quale affidare l'incarico, accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche della capacità tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa”***  
[Cassazione Penale, Sez. 4, 19 aprile 2010, n. 15081].



# Soggetti dell'appalto

---

- Committente che commissiona l'opera o il servizio e corrisponde il corrispettivo economico
- Appaltatore imprenditore che, con propria organizzazione di mezzi, si obbliga alla fornitura, alla prestazione, dell'opera o del servizio verso un determinato corrispettivo.  
**un contratto di scambio**



# Appaltatore

---

- Imprenditore con propria organizzazione d'impresa e sul quale ricade il rischio d'impresa
- titolarità del fattore capitale e del fattore lavoro



# Differenze

---

- l'appalto è un'obbligazione di risultato, verso il committente
- la somministrazione è obbligazione di mezzi e di prestazione perché è la messa a disposizione delle energie psicofisiche del lavoratore





# Appalto

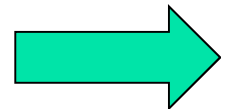
---

- Requisiti

I mezzi e le attrezzature necessarie possono anche non essere i proprietà dell'appaltatore, purché sussista un'organizzazione di mezzi in capo all'appaltatore

- Appaltatore

L'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati deve essere in capo all'appaltatore





# Appalto

---

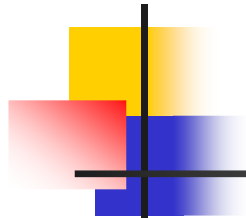
- rischio

Assunzione del rischio d'impresa. Se gli unici costi sono quelli del personale e tali costi sono sostenuti dal committente l'appalto non è genuino

- manodopera

Non vi devono essere sovrapposizioni e interferenze tra il personale del committente e quello dell'appaltatore (scambio di manodopera)

# Caratteri dell'appalto



- L'appaltatore si impegna a fornire una prestazione di risultato (prevalenza del fare rispetto al dare/fornire);
- L'appaltatore deve essere dotato di una seppur minima organizzazione d'impresa (la mera fornitura di manodopera continua ad essere sanzionata (abrogazione senza abolizione));
- Assumere il rischio di non coprire i costi dell'opera (sopportare rischio d'impresa);
- I lavoratori operano sotto la direzione ed il controllo dell'appaltatore;
- l'appaltatore fornisce di regola i mezzi necessari.

# Indici di non genuinità dell'appalto





## Indici di presunzione della illiceità dell'appalto considerati dal Giudice

---

- fornitura da parte della committente all'appaltatore dei locali dove rendere la prestazione di servizi, nonché la strumentazione necessaria all'esecuzione della prestazione;
- mancanza di rapporti diretti tra appaltatore e lavoratori della stessa, i quali ricevevano istruzioni e direttive direttamente dalla committente;
- il compenso contrattuale pattuito era stabilito in base al monte orario, il quale era stato esteso in base alle esigenze della committente con aumento proporzionale del corrispettivo;
- le richieste del personale dipendente dell'appaltante venivano sottoposte direttamente alla committente.



# Contratto d'appalto e contratto d'opera

---

Entrambi :

Obbligazione verso il committente di compiere un'opera o un servizio a fronte di un corrispettivo, senza vincolo di subordinazione e con assunzione del rischio da parte di chi lo esegue

# Stesso oggetto nel contratto ma .....



---

## ■ **Appalto**

Organizzazione dei mezzi e l'assunzione del rischio in capo all'appaltatore

## ■ **Contratto d'opera**

Esecuzione della prestazione con il lavoro manuale prevalentemente proprio



# Differenza

---

- l'appalto dell'opera o del servizio comporta un'organizzazione di media o grande impresa cui l'obbligato è preposto
- il contratto d'opera prevede invece il prevalente lavoro dell'obbligato medesimo, pur se coadiuvato da componenti della sua famiglia e da qualche collaboratore, secondo il modulo organizzativo della piccola impresa





# Contratto d'opera

---

- Nel contratto d'opera, rispetto all'appalto, è centrale il requisito del «lavoro prevalentemente proprio» ;
- L'elemento distintivo dei due contratti è dato quindi dall'intervento dell'attività lavorativa personale dell'esecutore dell'opera espressamente contemplata nella locazione d'opera ed invece esclusa nel contratto d'appalto.



# E' un contratto d'opera, e non un appalto

---

- l'idraulico che monta una caldaia,
- Il muratore per risistemare il tetto,
- Il falegname per realizzare un armadio a muro,
- il pavimentista per collocare un pavimento
- L'elettricista che sistema l'impianto elettrico



## Ma l'artigiano può anche essere appaltatore

---

- il contratto di appalto è stato ritenuto non incompatibile con il carattere artigianale dell'impresa e con il fatto che il lavoro venga svolto in prevalenza da personale appartenente al nucleo familiare dell'imprenditore (Cassazione n. 1856/1990): ai fini della distinzione ciò che conta è l'organizzazione dei fattori produttivi.

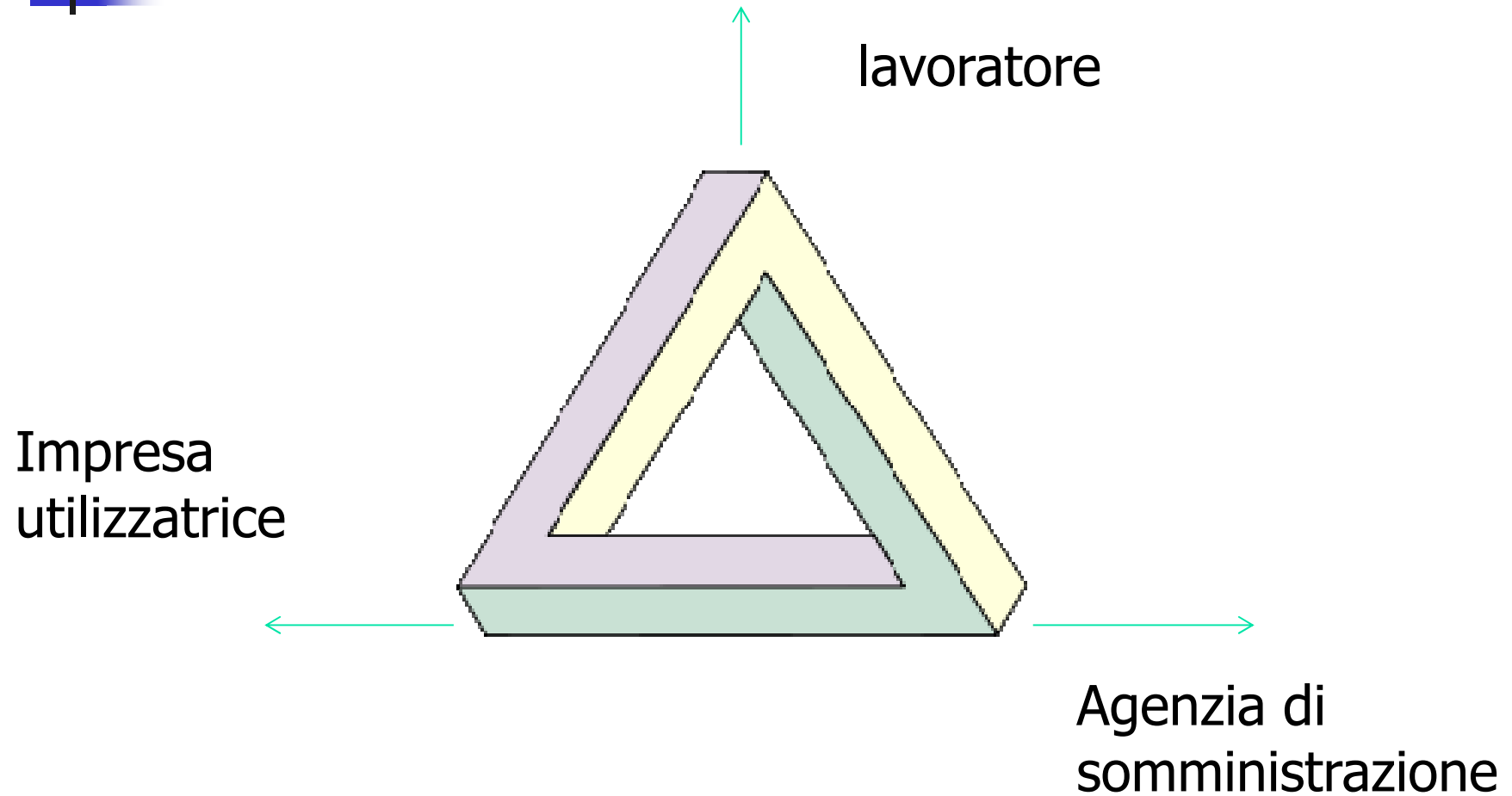
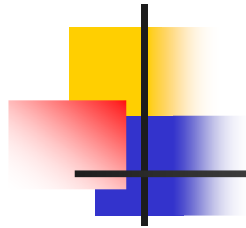


# Somministrazione:

---

- a) è l'utilizzatore e non il somministratore che assume il rischio di non coprire i costi del servizio;
- b) i lavoratori svolgono la propria attività sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore ma il somministratore esercita il potere disciplinare;
- c) l'utilizzatore deve rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

# Lavoratori somministrati





## Somministrazione art. 4 D.Lgs 276/03

---

Nella somministrazione di lavoro per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore, senza che sul somministratore gravino obblighi di natura organizzativa della prestazione lavorativa



## Lavoratori somministrati

---

- Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'**impresa (utilizzatrice)** può richiedere manodopera ad **agenzie autorizzate (somministratori)** iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.



# Rapporto triangolare

---

La somministrazione di lavoro coinvolge **tre soggetti** (agenzie, lavoratori, impresa), legati da **due diverse forme contrattuali**:

- il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato





# Caratteristiche

---

- Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.

Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.



# Previsioni contrattuali

---

- Picchi di lavorazione
- Opere particolari diverse dalle normali attività
- Professionalità diverse eccezionali o carente nel mercato del lavoro
- Sostituzione di assenze non previste e/o non programmate



# Distacco art. 30 D.Lgs.276/03

---

- 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.



# Limiti del distacco

---

- l'interesse del datore di lavoro distaccante (tecnica, organizzativa, produttiva)
- la temporaneità del distacco intesa non come brevità, ma come " non definitività"
- il consenso del lavoratore distaccato (utile la forma scritta prevista dal D. L.gs per cambio mansioni e distanza)
- la titolarità in capo al distaccante del rapporto di lavoro, che permane quale obbligo retributivo e contributivo, benché il potere direttivo, di controllo e disciplinare passi al distaccatario.



# Distacchi transnazionali

---

- Decreto 136 del 17 luglio 2016, con decorrenza 23 luglio si dà attuazione alla direttiva «Enforcement» in materia di distacchi dei lavoratori abrogando il DLgs n.72/2000 che aveva recepito l'originaria direttiva 96/71/CE.
- Obiettivo delle nuove norme è di contrastare il fenomeno del distacco abusivo.



# Distacco transnazionale

---

Quando la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata in un altro Stato membro, per svolgervi un lavoro per suo conto



# Limiti del distacco transnazionale

---

- il datore di lavoro deve esercitare abitualmente le sue attività nello Stato d'invio
- la durata prevedibile di tale lavoro non deve superare i 24 mesi
- durante il periodo di distacco deve essere mantenuto un legame organico tra il datore di lavoro distaccante e il lavoratore distaccato.
- che il lavoratore non sia inviato in sostituzione di un'altra persona



## Distacco non genuino

---

- qualora il distacco non risultasse autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ha utilizzato la prestazione.
- Il distacco non genuino è punito con sanzioni sia al distaccante sia all'utilizzatore (50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di occupazione, con un minimo di 5.000 euro)..





## Obblighi normativi

---

- L'impresa estera che distacca lavoratori in Italia o l'agenzia di somministrazione, è obbligata a comunicare il distacco al ministero del Lavoro entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del distacco di e tutte le successive modifiche entro 5 giorni. Senza queste comunicazioni scattano sanzioni dai 150 ai 500 euro, per ogni lavoratore interessato.



## Obblighi documentali

---

Durante il distacco, e fino a 2 anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante, o l'agenzia interinale in caso di somministrazione, deve conservare predisponendone copia in lingua italiana, tutta la documentazione attestante il rapporto.

L'inosservanza è punita con sanzioni dai 500 ai 3.000 euro per ogni lavoratore interessato.



# Obblighi contributivi

---

- le imprese edili straniere con sede in uno Stato extracomunitario che distaccano lavoratori dipendenti in Italia sono tenute ad applicare la normativa contributivo-previdenziale italiana e con essa l'obbligo di iscrizione alle Casse Edili e il vincolo al rispetto della disciplina vigente in materia di regolarità contributiva (possesso di DURC regolare).



# Principio di territorialità

---

- Il comma 1 dell'articolo 4 del decreto stabilisce che al rapporto di lavoro tra le imprese e i lavoratori distaccati debbono applicarsi, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.



# Documentazione

---

- contratto di lavoro e buste paga;
- prospetti che indicano inizio, fine e durata dell'orario di lavoro;
- documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni;
- comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;
- certificato sulla legislazione di sicurezza sociale applicabile.



## Altri obblighi

---

- Referente domiciliato con poteri di rappresentanza anche in materia di rapporti di lavoro.
- La mancata designazione del referente comporta una sanzione che va dai 2.000 ai 6.000 euro.



# obbligazione

---

- Nell'ipotesi di distacco transnazionale trova applicazione il regime di responsabilità solidale di cui agli articoli 1676 del codice civile e 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 e, per il caso della somministrazione, l'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015.



# Lavoro autonomo

---

Riferimento normativo:

- art. 2222 c.c. Contratto d'opera quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (art 1351 c.c.) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente





# Lavoro subordinato

---

Riferimento normativo:

- Art.2094 c.c. è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale



# obbligazioni

---

Prestazione a fronte di retribuzione

- Doveri: diligenza obbedienza e fedeltà
- Diritti: sicurezza del luogo di lavoro, ferie,



# Elementi peculiari autonomia

---

- Assenza di controlli e del potere disciplinare, direttivo e organizzativo
- Distinzione tra attività resa e l'attività più complessa del committente
- Attività svolta personalmente e irrilevanza dei tempi di esecuzione



## Elementi circostanziali

---

- Facoltà di pluricommissione
- Previsione di sostituibilità
- Pattuizione di un periodo di prova
- Svolgimento dell'attività insieme a dipendenti del committente
- Eventuale proroga o rinnovo della collaborazione



## Distinzioni o differenze

---

Istruzioni di carattere tecnico dettate dalla Circolare Min. Lavoro 16/2012:

- natura effettiva
- reale contenuto del rapporto



## D.Lgs. 81/2008 Art. 2. Definizioni

---

- 1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:
  - a) lavoratore: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.



## Definizione

---

- l'art.89 c.1 lett.d) D.Lgs 81/2008 definisce il lavoratore autonomo:  
Persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione



## Elementi considerati

---

- Possesso e disponibilità di una consistente dotazione strumentale, (macchine e attrezzature) da cui sia possibile evincere una effettiva, piena ed autonoma capacità organizzativa e realizzativa delle intere opere da eseguire
- Riscontro di monocommittenza
- Attività di manovalanza, muratura, carpenteria, rimozione amianto, posizionamento di ferri e ponti addetti macchine edili





# Conciliabilità

---

- Secondo la giurisprudenza l'imprenditore artigiano può svolgere attività di natura subordinata nella misura in cui tale attività non finisca per essere prevalente rispetto a quella di tipo autonomo



# Riqualificazione

---

- In mancanza dei presupposti dell'autonomia la prestazione si considera analoga a una collaborazione coordinata e continuativa e ai sensi dell'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003 il rapporto sarà considerato di natura subordinata fin dall'origine.



# Lavoratore subordinato

---

L'accertamento circa l'esatta natura del rapporto di lavoro intercorrente tra le parti è necessario al fine di individuare l'esatta disciplina da applicare al rapporto di lavoro.

- Art. 2094 c.c.: è lavoratore subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore



# Indici rilevatori della subordinazione

---

- Prestazione di lavoro intellettuale o manuale.
- Retribuzione.
- Subordinazione del lavoratore al datore di lavoro.



# Elementi essenziali

---

- Potere direttivo
- Potere di controllo
- Potere disciplinare
- Inserimento del lavoratore in modo continuo nell'organizzazione aziendale
- Assenza in capo al lavoratore di un'organizzazione imprenditoriale nell'esecuzione della prestazione



## Elementi sussidiari

---

- Nomen iuris,
- volontà delle parti,
- concreta modalità di svolgimento,
- Oggetto della prestazione non *opus* ma *operae* cioè energie lavorative,
- Esecuzione personale.



# Tipologie

---

- A tempo indeterminato
- A tempo determinato
- Tempo pieno o tempo parziale
- Apprendistato
- Intermittente



# Apprendistato

---

- L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per il conseguimento di una qualifica professionale o di un titolo di studio. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda

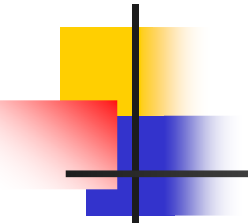




# voucher

---





D.L. n. 25 del 17 marzo 2017  
abrogazione delle norme relative al  
lavoro accessorio

---

- Tuttavia, nonostante l'abrogazione della disciplina sul lavoro accessorio, i voucher acquistati fino al 17 marzo 2017 potranno essere utilizzati fino alla fine dell'anno.



## Cosa era

---

È una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è:

- regolamentare quelle prestazioni lavorative, definite appunto '*accessorie*', che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario,
- e tutelare situazioni non regolamentate



# Valore del voucher

---

- Il pagamento avviene attraverso 'buoni lavoro' (voucher).
- Il valore netto di un voucher da 10 euro nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento.
- Sono garantite la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.



# Prestatori con voucher

---

Il lavoro occasionale accessorio può essere, di fatto svolto per ogni tipo di attività e da qualsiasi soggetto, sia esso disoccupato, inoccupato, sotto occupato, lavoratore autonomo, subordinato, studente, pensionato, percettore di cassa integrazione ecc. con il solo limite del citato compenso massimo percettibile



## Lavori consentiti

---

Con i voucher è possibile compensare prestazioni lavorative autonome, quali es: lezioni private o piccoli lavori di giardinaggio commissionati da un privato persona fisica per la propria abitazione, quanto lavori tipicamente subordinati, come quelli del cameriere



## Lavoro occasionale accessorio

---

Questo tipo di contratto è nato per favorire l'occupazione dei soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mondo del lavoro od in procinto di uscirne.



# I buoni lavoro o voucher: elenco

---

- baby sitter o dog sitter;
- lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- organizzazione di fiere e manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli;
- lavori di emergenza o di solidarietà;
- consegna porta a porta e vendita ambulante di quotidiani e periodici;
- lavoro agricolo stagionale;
- lezioni private.





# Chi lo poteva fare

---

- tutti i **lavoratori** (con riferimento alla generalità dei settori produttivi, ad eccezione del settore agricolo);
- **studenti** con meno di 25 anni iscritti ad un corso di studi di qualsiasi ordine e grado nel week end, ovvero durante tutto l'anno se iscritti all'università (attività agricole stagionali):
- **pensionati** (attività agricole stagionale);
- **tutti**, ad eccezione dei soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli (solo per le attività agricole a favore di piccoli imprenditori agricoli).



## divieti

---

- 6. E' vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto (81/2015).



# Interpello

---

- Il Ministero del Lavoro, con parere del 14/09/2012, aveva stabilito che anche i lavoratori accessori potessero essere impiegati nel settore dell'edilizia, purché sottoposti a giudizio di idoneità alla mansione, siano loro consegnati idonei dispositivi di protezione e abbiano svolto corsi di formazione, fermo il divieto dell'attività in appalto.



# Voucher in edilizia???

---

Difficile da applicare in assenza di :

- Visite mediche per idoneità alla mansione
- Formazione e informazione

E poi si devono sempre valutare quali attività possono essere comprese nel termine *ACCESSORIO*



## Lavoro parasubordinato

---

- tipologia di rapporti di lavoro con caratteristiche in parte vicine al lavoro subordinato (cioè dipendente) e in parte a quello autonomo.
- forme di collaborazione svolte continuativamente nel tempo, coordinate con la struttura organizzativa del datore di lavoro, ma **senza vincolo di subordinazione**



## parasubordinati

---

- i **collaboratori occasionali** la cui prestazione abbia il carattere della continuità e sia resa per un massimo di 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e il compenso percepito nel medesimo anno solare non sia superiore a 7 mila euro.



## Limitazioni

---

- non è mai applicabile ai settori dell'**artigianato** e dell'**agricoltura**.
- Nell'**industria**, invece, non è applicabile agli operai.
- Nel **commercio**, sono esclusi gli addetti alla vendita.
- Mentre nei **servizi** vale l'esclusione dei profili legati ad attività amministrative che siano ripetitive e/o esecutive



# Tirocini

---

- formativi e di orientamento per neodiplomati o laureati da instaurare entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio;
- per categorie disagiate ; e per inserimento a favore di inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità;
- curricolari inclusi nei piani di studio delle Università o degli Istituti scolastici con studenti universitari, di scuola media secondaria superiore, allievi di istituti professionali, da svolgersi nel periodo di frequenza del corso di studi.





## Indennità - compenso

---

- La Legge n. 92/2012, al fine di reprimere le elusioni della normativa in materia di tirocini, spesso utilizzati fraudolentemente, stabilisce il diritto del tirocinante alla percezione di una congrua indennità, anche forfettaria, la cui mancata erogazione determinerà l'applicazione di una sanzione pecuniaria



# Lavoro volontario

---

- L'attività di volontariato è la presenza prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.



# Perché il volontariato

---

- la promozione e sviluppo del volontariato attraverso la realizzazione di protocolli d'intesa e accordi di programma con enti pubblici, privati e del privato sociale;
- la collaborazione con le Regioni, anche per iniziative di formazione ed aggiornamento per la prestazione dei servizi (art. 12, co.1, lett.g, della legge 266/91);
- la collaborazione con organismi Europei ed Internazionali del Volontariato e del Terzo settore;



# Sanzioni per omessa vigilanza

- *Art 3 comma 12-bis DLgs 81/09 - Nei confronti dei volontari di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266(N), dei volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 39, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 (IMPRESE FAMILIARI) del presente decreto. Con accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo. Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.*
- *Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente • Art. 3, co. 12-bis: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 822,00 a 4.384,00 euro [Art. 55, co. 5, lett. a] (Unico problema identificare il datore di lavoro e/o il Dirigente)*



# Considerazione

---

- Da un lato, lo stesso legislatore del **codice civile**, sin dal 1942, ha individuato, con l'art. 2094 c.c., la *ratio* "necessaria" del **lavoro subordinato** nello **scambio di prestazione lavorativa contro retribuzione**, quest'ultima ben ancorata al dettato normativo dell'art. 36 della Cost., secondo cui la retribuzione del lavoratore deve essere proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e, in ogni caso, deve garantire al medesimo lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

# Riferimenti normativi: lavoratore autonomo

- art. 2222 c.c. Contratto d'opera quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (art 1351 c.c.) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.
- art. 89 c.1 lett. d) DLgs 81/2008 definisce il lavoratore autonomo: persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione;.



# Artigiano

---

- Artigiano è colui che esercita un'attività di impresa finalizzata alla produzione di beni (anche semi-lavorati) o alla prestazione di servizi
- impresa artigiana individuale senza dipendenti = Lavoratore autonomo



# Caratteri del lavoro autonomo

---

- L'attività consiste in un'opera o un servizio
- L'attività esercitata è personale
- E' irrilevante il tempo di esecuzione
- Si svolge senza vincolo di subordinazione
- E' previsto un compenso e non una retribuzione
- E' effettuata sotto esclusiva responsabilità per eventuali vizi e/o difformità dell'opera
- L'attività resa è distinta rispetto all'attività più complessa del committente





# peculiarità

---

- Il rischio d'impresa
- La localizzazione della prestazione
- Compenso variabile
- Facoltà di pluricommissione
- Previsione di sostituibilità
- Svolgimento dell'attività insieme a dipendenti del committente

[circolare n°16 del 04 luglio 2012 Min Lav](#)



# Indici di regolarità

---

- Possesso e disponibilità di una consistente dotazione strumentale, (macchine e attrezzature),
- piena ed autonoma capacità organizzativa e realizzativa delle intere opere da eseguire,
- Attività tipiche del completamento dell'opera finitura e realizzazione impiantistica (idraulico, elettricista, montaggio infissi e controsoffitti, posa in opera di rivestimenti, decoro e restauro).



# Indici di irregolarità

---

- Proprietà di minuta attrezzeria (secchi, carriole, pale, martelli)
- Realizzazione di opere strutturali (sbancamento, fondamenta, opere e strutture di elevazione)
- Attività di manovalanza, muratura, carpenteria, rimozione amianto, posizionamento di ferri e ponti addetti macchine edili

## art. 21: Diritto dovere del lavoratore autonomo

---

- Obbligo del lavoratore autonomo nell'esecuzione dell'opera di munirsi di attrezzature conformi, dispositivi individuali, tessera di riconoscimento.
- Diritto alla tutela del lavoratore autonomo che agisce in un contesto di etero-organizzazione o di integrazione organizzativa con la sorveglianza sanitaria e la formazione professionale.



## Art. 21 c.2 D.Lgs. 81/2008

---

relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico **hanno facoltà** di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni dell'art. 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.



# Art. 26 D.Lgs 81/2008

---

- idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto.



## Art. 27 c. 1 bis D.Lgs 81/2008

---

- Con riferimento all'edilizia viene introdotto un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (patente a punti da realizzare) che consenta la continua verifica dell'idoneità professionale.



# Strumento di verifica

---

- Idoneità tecnico professionale
- Formazione adeguata
- Assenza di violazioni
- Rispondenza alle prescrizioni degli organi di vigilanza.






# Verifica dei requisiti tecnico professionali

---

- strumento efficace per la selezione dei fornitori,
- adeguata azione preventiva rispetto alla gestione in sicurezza degli appalti dei lavori.



## Art. 89 c.1 lett. l) D.Lgs 81/2008

---

- Idoneità tecnico professionale:  
possesso di capacità organizzative,  
nonché disponibilità di forza lavoro, di  
macchine e di attrezzature, in  
riferimento ai lavori da realizzare.

# art. 90 c 9 lett a, b, c D.Lgs 81/2008

- verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie esecutrici e non e dei **lavoratori autonomi** in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare
- alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'INPS, all'INAIL e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti”.
- la trasmissione... il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, .....



## Interpello n. 7 del 2 maggio 2013

---

*un committente o un'impresa affidataria, in fase di verifica dell'idoneità tecnico professionale del lavoratore autonomo, è tenuto a verificare il possesso della documentazione, di cui all'allegato XVII da parte del lavoratore autonomo ma **non anche ad esigere**, al medesimo, l'esibizione degli attestanti inerenti la propria formazione e l'idoneità sanitaria.*

*Di conseguenza, risulta legittimo sia l'affidamento di lavori al lavoratore autonomo in possesso di documentazione inerente la formazione e l'idoneità sanitaria sia l'affidamento di lavori al lavoratore autonomo privo dei predetti requisiti. Resta fermo per il committente **la facoltà** di richiedere al lavoratore autonomo ulteriori requisiti rispetto a quelli minimi individuati dall'allegato XVII, anche qualora essi consistano nel possesso della documentazione appena citata”.*

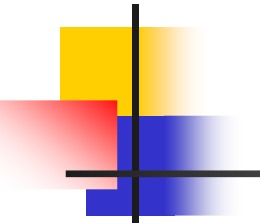


# Obbligo di sorveglianza sanitaria

---

- l'allegato XI include tutte le lavorazioni per le quali vi sia obbligo di sorveglianza sanitaria
- È impensabile il lavoro nel cantiere senza sorveglianza sanitaria del medico competente

# Verifica ITP (art.26 c.1 lett.a)

- 
- 2. I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno:
    - a) iscrizione alla C.C.I.A.A. con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
    - b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. 81/08 di macchine, attrezzature e opere provvisorie
    - c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione
    - d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria *ove espressamente previsti* dal D.Lgs. 81/08
    - e) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.
  - ***3. In caso di subappalto il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica l'idoneità tecnico professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri di cui al precedente punto 1 e dei lavoratori autonomi con gli stessi criteri di cui al precedente punto 2.***



# Verifica attrezzature macchine

---

- l'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III dello stesso decreto legislativo,
- di munirsi altresì di dispositivi di protezione individuale e di utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui allo stesso titolo III.



# Giurisprudenza

---

- In tal senso la Cassazione è perentoria nell'affermare la necessità di una verifica dell'idoneità tecnico-professionale non limitata al solo aspetto documentale: ***“in materia di responsabilità colposa, il committente di lavori dati in appalto deve adeguare la sua condotta a due fondamentali regole di diligenza e prudenza: a) scegliere l'appaltatore e più in genere il soggetto al quale affidare l'incarico, accertando che la persona, alla quale si rivolge, sia non soltanto munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche della capacità tecnica e professionale, proporzionata al tipo astratto di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa”*** [Cassazione Penale, Sez. 4, 19 aprile 2010, n. 15081].





# depenalizzazione

---

Esclusa la sicurezza ma art. 131 bis:

*(Esclusione della punibilità per particolare tenuità del fatto)*

Nei reati per i quali è prevista la pena detentiva non superiore nel massimo a cinque anni, ovvero la pena pecuniaria, sola o congiunta alla predetta pena, la punibilità è esclusa quando, per le modalità della condotta e per l'esiguità del danno o del pericolo, valutate ai sensi dell'articolo 133, primo comma, l'offesa è di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale.

.....



# Ex reati in materia di lavoro e legislazione sociale

---

- Appalto , somministrazione illecita e/o abusiva (*sanzione prevista ex art. 18, comma 1 e 2,*).
- Omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, (*sanzione ex art. 2, comma 1bis, del D.L.n.463/1983, convertito, con modificazioni, dalla L. n.638/1983*).



Grazie per l'attenzione ..

---

.... e per le domande che vorrete fare.

