



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

SAF • SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

I QUADERNI

numero

73

Bernardina Calafiori
Sergio Vianello

APPALTO E RAPPORTI DI LAVORO

Commissione LAVORO





ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

SAF • SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

I QUADERNI

numero

73

Bernardina Calafiori
Sergio Vianello

APPALTO E RAPPORTI DI LAVORO

Commissione LAVORO

Commissione Lavoro:

Delegato del Consiglio: Nicola Maria Frangi

Presidente della Commissione: Giovanni Francesco Cassano

Vice Presidente della Commissione: Patrizia Rossella Sterza

Segretario della Commissione: Emanuele Rosario De Carolis

Componenti: Maurizio Agate, Domenico Antonacci, Paolo Baldassarre, Loris Beretta, Monica Bernardi, Francesca Berti, Alessandro Brignolo Gorla, Paolo Mario Busso, Renata Coluccio, Paola Maria Elvira Dalmiglio, Maria Luisa De Cia, Alberto De Luca, Vittorio De Luca, Maurizio Fabbri, Francesca Forloni, Marco Alfonso Giuliana, Ugo Inzaghi, Santino Mazzilli, Nicola Merra, Maria Luisa Mosca, Marina Samantha Orlando, Federico Pagliacci, Sabino Piattone, Giancarlo Porchera, Flavio Quaranta, Roberto Quaranta, Elena Romagnoli, Matteo Sandiano, Sandro Mario Scavone, Sergio Squillace, Incoronata Tucci.

Osservatori esterni: Francisca Carmen Albamonte, Marco Barbera, Temistocle Bussino, Bernardina Calafiori, Emanuela Corbella, Antonella Corradi, Fabrizio Daverio, Alberto De Luca, Paolo Mario Galbusera, Tiziana Guggino, Vittoria Letizia Leone, Francesca Mengotti, Gabriele Moscone, Marco Vallone, Sergio Vianello, Virginio Villanova, Salvatore Vitiello.

Direttore Responsabile:

Patrizia Riva

Segreteria:

Elena Cattaneo

Corso Europa, 11 • 20122 Milano

tel: 02 77731121 • fax: 02 77731173

INDICE

	INTRODUZIONE	7
1	PREMESSA	8
1.1	Definizione di appalto: le norme di legge	8
1.2	Differenze rispetto ad altri contratti	10
1.2.1	Il contratto d'opera	10
1.2.2	Il Consorzio	10
1.2.3	Il contratto di rete	11
1.2.4	Il contratto di trasporto	12
2	REQUISITI DI LEGITTIMITÀ DELL'APPALTO: COSA DICE LA GIURISPRUDENZA	15
2.1	Appalto illecito e fraudolento	19
2.2	Il "decalogo" sui rapporti con l'appaltatore	20
2.3	La clausola sociale	21
2.4	Il rapporto fra contratto d'appalto e cessione del ramo d'azienda	23
3	LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI	26
3.1	L'azione diretta dei dipendenti dell'appaltatore verso l'appaltante (art. 1676 c.c.): ambito di applicazione	27
3.2	L'azione di responsabilità prevista dall'art. 29 del D. Lgs. 276/2003	30
3.2.1	Evoluzione normativa	31
3.2.2	Ambito di applicazione	36
3.2.3	Limite temporale	38
3.2.4	Committente «solidalmente responsabile» ed adempimento delle obbligazioni non soddisfatte dell'appaltatore verso i lavoratori	40
3.2.5	Appalto transnazionale e responsabilità solidale	42
4	OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D'APPALTO	
4.1	Verifica dell'idoneità tecnica professionale Art. 26 e 90 D.lgs 81/0	42



INTRODUZIONE

In un contesto economico sempre più orientato al contenimento dei costi di gestione, il contratto di appalto ha assunto un ruolo di primaria importanza, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda committente, soprattutto con riguardo allo svolgimento di una serie di attività (ad es. pulizia, ristorazione, sicurezza e *information technology* ecc.) che, in un'ottica di riduzione dei costi, non vengono più svolte "in house".

L'esternalizzazione o *outsourcing* è un fenomeno che investe i settori commerciali più svariati e che incide sempre più nelle relazioni fra aziende. Il fatto che i dipendenti della società appaltatrice svolgano la propria attività presso i luoghi di lavoro della società committente non manca infatti di suscitare criticità sotto diversi angoli visuali (ad esempio da un punto di vista retributivo, contributivo, assicurativo, di sicurezza sul lavoro e perfino sotto un profilo penalistico).

Il legislatore italiano è intervenuto a più riprese per cercare di mantenersi al passo con il crescente utilizzo del contratto di appalto nei rapporti commerciali (anche al fine di prevenirne l'utilizzo illegittimo), spingendosi ben oltre quella che era la disciplina codicistica dettata dall'art. 1655 e ss. cod. civ. Questa "stratificazione" normativa non ha mancato di sollevare dubbi interpretativi e difficoltà applicative, più che mai frequenti nell'ambito del nostro lavoro quotidiano.

Con il quaderno odierno si vuole ripercorrere, senza la pretesa di essere esaustivi, alcuni aspetti essenziali del binomio "contratto di appalto e rapporti di lavoro" e fornire ai Colleghi alcune sintetiche indicazioni anche di carattere operativo. In particolare si sono voluti evidenziare alcuni aspetti normativi, procedurali e pratici, che ci auguriamo possano essere uno strumento utile per i Colleghi che intendano approcciarsi alla materia.

Buona lettura!

1 PREMESSA

Negli ultimi anni si è assistito ad una crescente necessità per le aziende di contenere i costi di gestione, e aumentare l'efficienza dei processi non "core", affidando attività dapprima svolte all'interno delle stesse aziende a operatori specializzati.

Tale processo di esternalizzazione o *outsourcing*, se da un lato ha consentito alle imprese un significativo risparmio sotto il profilo dei costi di gestione, non ha mancato di mostrare una serie di criticità legate specialmente al rapporto fra il personale che operativamente presta il servizio e l'azienda committente presso la quale il predetto servizio viene svolto.

Nell'ambito di questo mutamento organizzativo, un ruolo di rilievo è riservato indubbiamente al contratto di appalto e alla sua disciplina che negli anni è andata ampliandosi ben oltre la regolamentazione data dall'art. 1655 e ss. del c.c. e che ha avuto ed ha ampi risvolti giuslavoristici.

L'inadeguatezza e l'inattualità del precedente quadro normativo, a fronte del mutato contesto produttivo imprenditoriale e della evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro, sono state in parte superate con l'intervento della riforma del mercato del lavoro operata dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che *"ha permesso di valutare come opportunità e non più come strategia rischiosa, sul piano organizzativo, la traslazione all'esterno, in capo all'appaltatore, sia pure solo in parte del risultato produttivo e delle responsabilità connesse all'utilizzo della forza lavoro"*⁷.

Successivamente le disposizioni del D. lgs. 276/2003 sono state più volte modificate e integrate e la disciplina dell'appalto risulta ad oggi complessa e articolata.

1.1 Definizione: le norme di legge

L'art. 1655 c.c. dice: *"L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro"*.

⁷ In tal senso si è espresso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011.

Si tratta dunque di un contratto commerciale, ma che, come abbiamo detto, presenta ricadute sotto il profilo giuslavoristico.

Già dalla lettura della definizione data dal Codice Civile, si evince che l'appaltatore deve disporre di una **organizzazione di mezzi** e mantenere per tutta la durata del contratto il **rischio di impresa**. Dal punto di vista civilistico dunque l'appaltatore impiega propri capitali per la realizzazione dell'opera o del servizio; ciò significa che non gli è garantita la remuneratività del lavoro svolto. Inoltre rimane proprietario dell'opera fino al momento in cui quest'ultima, con l'accettazione, non passa nelle mani del committente, fino a detto momento rimangono in capo all'appaltatore tutti i rischi relativi al perimento del bene in corso d'opera.

Strettamente connessa con la definizione del contratto di appalto vi è senz'altro quella di **subappalto**. Tale contratto non trova una esplicita definizione nel Codice Civile, che all'art. 1656 c.c. si limita a stabilire che: *“L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente”*. Tuttavia, una definizione del predetto contratto può ricavarsi dalla giurisprudenza.

Per esempio, si veda quanto affermato dal T.A.R. sez. I Cagliari, Sardegna, nella sentenza 2 novembre 2012, n.909 che dice *«Sul piano della qualificazione di tali rapporti, va premesso che il subappalto è il contratto con il quale l'appaltatore affida ad un terzo la prestazione di un servizio o l'esecuzione di un'opera che egli si sia precedentemente impegnato ad eseguire nei confronti di un soggetto committente, in forza di un precedente contratto di appalto con questi stipulato. Nel subappalto, a differenza che nella cessione di contratto, l'originario appaltatore resta impegnato nei confronti del committente; semplicemente, al contratto di appalto preesistente ne accede un altro, in rapporto di accessorialità rispetto al primo, in relazione al quale tendenzialmente il committente rimane estraneo. Anche il contratto di subappalto ha, dunque, le caratteristiche proprie dell'appalto: esso consiste nell'assunzione da parte del subappaltatore di un obbligo di prestazione di servizi o di esecuzione di un'opera, verso pagamento di un corrispettivo, “con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio” (art. 1655, Codice Civile)»*.

1.2 Differenze rispetto ad altri contratti

Il contratto di appalto si differenzia rispetto ad una serie di altri contratti, il che non ha mancato di sollevare criticità interpretative e di generare un notevole contenzioso. Di seguito ne segnaliamo alcune.

1.2.1 Il contratto d'opera

L'art. 2222 c.c. rubricato *“Contratti d'opera”* dispone che *“Quando una persona si impegna a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro V”*. Dalla lettura della norma emerge chiara la differenza con il contratto di appalto dal momento che nel contratto d'opera l'attività si svolge *“con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione”*.

In proposito, anche la giurisprudenza di merito e di legittimità, ha avuto modo di evidenziare le principali differenze fra i due contratti. Si veda, ad esempio quanto affermato dalla Corte di Cassazione, con la sentenza del 2 settembre 2010, n 19014 che in parte motiva dice: *“In specie la differenza sostanziale tra il contratto d'appalto e il contratto d'opera consiste nel fatto che mentre il primo è contrassegnato dall'esistenza di un'organizzazione ad impresa dell'appaltatore, il secondo è qualificato dalla prestazione di lavoro da compiersi, quanto meno in via prevalente, personalmente dall'obbligato o dal suo nucleo familiare, non essendo invece requisito distintivo la modesta entità delle opere eseguite”*.

1.2.2 Il Consorzio

L'art. 2602, comma 1, c.c. dispone che: *“Con il contratto di consorzio più imprenditori istituiscono un'organizzazione comune per la disciplina o per lo svolgimento di determinate fasi delle rispettive imprese”*. Anche in questo caso già dalla lettura della disposizione emerge la differenza fra il consorzio e l'appalto.

Ciò detto, il rapporto tra contratto di appalto e consorzio non ha mancato di suscitare contrasti in giurisprudenza.

Si veda ad esempio quanto affermato da Cass. Civ., sentenza 7 marzo 2008, n. 6208 dice: *“L’aggiudicazione dell’appalto di un’opera pubblica da parte di un consorzio e l’assegnazione dell’esecuzione dei lavori a una singola impresa consorziata costituiscono un fenomeno di subderivazione del contratto di appalto, qualificabile nella sostanza come subappalto, a nulla rilevando in proposito la disposizione di cui all’art. 141 comma 4, parte 1, d.P.R. 21 dicembre 1999 n. 554 che riguarda esclusivamente le modalità di conferimento dell’appalto originario”*.

1.2.3 Il contratto di rete

L’art. 3, comma 4-ter, D.L. 10 febbraio 2009, n. 5 convertito con modificazioni con L. 9 aprile 2009, n. 33, ha introdotto una nuova tipologia contrattuale stabilendo che:

“Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all’esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa. Il contratto può anche prevedere l’istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l’esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Il contratto di rete che prevede l’organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte”.

Si tratta di un contratto che nel nostro ordinamento presenta ancora elementi di novità anche dal punto di vista applicativo. Con detto contratto, attraverso la previsione della “codatorialità”, si è consentita *“l’introduzione di un nuovo modello organizzativo che consente di realizzare le peculiari necessità delle piccole e medie imprese, ossia la minimizzazione della propria competitività con contestuale riduzione dei costi”*⁸.

⁸ Così CAROSIELLI E MORICONI *“La solidarietà negli appalti e nelle reti di impresa: un regime ancora attuale?”*, in *Bollettino ADAPT* 18 maggio 2015.

La disciplina normativa attuale è tuttavia generica e non ha mancato di suscitare perplessità con particolare riguardo alla gestione del personale all'interno delle reti di impresa (la dottrina prevalente, ad esempio, ha inteso estendere anche alle reti di impresa il regime della responsabilità solidale così come avviene per il contratto di appalto, di cui si tratterà al cap. 3).

1.2.4 Il contratto di trasporto

Il contratto di trasporto è disciplinato dagli artt. 1678. c.c. (e seguenti) secondo cui *“Con il contratto di trasporto il vettore si obbliga, verso corrispettivo, a trasferire persone o cose da un luogo all'altro”*.

La differenza con il contratto di appalto non è dunque solo nominalistica, giacché il contratto di appalto e il contratto di trasporto sono contratti tipici.

Con il contratto di trasporto il vettore si obbliga, verso corrispettivo, a trasferire persone o cose da un luogo a un altro.

Il contratto di trasporto, quindi, è un contratto tipico nel quale la prestazione dovuta dal vettore consiste nel **trasferimento** verso corrispettivo di persone o cose e nell'esecuzione delle **attività accessorie**, quali carico, scarico, consegna, custodia, registrazione dati: attività queste ritenute parte del contratto di trasporto dalla costante giurisprudenza (Cfr. per esempio Cass. Civ. 4928/2011; Cass. Civ. n. 25117/2010).

Il vettore, poi, può – in base alla propria insindacabile valutazione imprenditoriale – scegliere di adempiere tale obbligazione tramite il proprio personale e struttura ovvero a sua volta sottoscrivere un contratto di sub-trasporto o altra diversa tipologia di contratto.

La giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ha confermato la differenza sostanziale fra i contratti citati. Si veda ad esempio Cassazione civile, sez. III 14 luglio 2015, n. 14670:

“La ricorrenza, anziché di un semplice contratto di trasporto, di un appalto anzidetto, postula la presenza di un'apposita organizzazione di mezzi apprestata dal trasportatore per l'esecuzione del contratto, in relazione all'importanza e alla durata dei trasporti da effettuare. Connotati rivelatori di detta organizzazione sono, normalmente, da individuarsi nella molteplicità e sistematicità dei trasporti, nella pattuizione di un corrispettivo uni-

tario per le diverse prestazioni, nell'assunzione dell'organizzazione dei rischi da parte del trasportatore (Cass., Sez. 1, 21 marzo 1980, n. 1902; Cass., 29 aprile 1981, n. 2620).

*La presunzione di esistenza di un unitario contratto di appalto nel servizio di trasporto, anziché di una molteplicità di contratti di trasporto, può essere utilmente invocata qualora le modalità di esecuzione dei trasporti medesimi, e, in generale, il comportamento delle parti, siano tali da **evidenziare, a prescindere dal contenuto formale dei negozi predisposti dalle parti, un rapporto contrattuale unico ed onnicomprensivo, caratterizzato da continuità e predeterminazione delle rispettive prestazioni***”.

Si veda altresì Cassazione civile, sez. II, 17 ottobre 1992, n. 11430 che dice: “*Il criterio distintivo tra il contratto di appalto ed il contratto di trasporto risiede nel fatto che il primo ha per oggetto il risultato di un “facere” il quale può concretarsi nel compimento di un’opera o di un servizio che l’appaltatore assume verso il committente dietro corrispettivo e dall’esistenza di un’organizzazione d’impresa presso l’appaltatore, nonché dal carico esclusivo del rischio economico nella persona del medesimo. Si ha invece contratto di trasporto quando un soggetto si obbliga nei confronti di un altro soggetto a trasferire persone o cose da un luogo all’altro, mediante una propria organizzazione di mezzi e di attività personali e con l’assunzione a suo carico del rischio del trasporto e della direzione tecnica dello stesso*”.

E costante si rivela altresì la giurisprudenza di merito. Ad esempio il Tribunale di Milano con la sentenza n. 2883/2012 ha affermato: “*Nel merito (...) ha rappresentato che il contratto tra essa società (...) era non già un contratto di appalto – come sostenuto dalla parte ricorrente – bensì un contratto di trasporto, peraltro oggetto di cessione ad altra appaltatrice (...). Figura contrattuale a cui (...) non trova applicazione la disciplina della responsabilità solidale di cui all’art. 29 d. lgs. 276/2003. Per argomentare la statuizione che precede occorre richiamare la recente pronuncia di questo tribunale (cfr. Trib. Milano, est. Greco, sent. n. 3329/2012)*”.

I Giudici di merito hanno altresì rilevato che anche la mera continuità dei servizi di trasporto non può far mutare, di per sé, la qualificazione del rapporto. In particolare il Tribunale di Torino con la sentenza 17 novembre 2009⁹, ha affermato che “*la mera*

⁹ In Giust. Civ. 2000, I, 2109 con nota di SARZINA “*Il contratto nullo e la logica del diritto*”.

esecuzione di servizi di trasporto, in modo continuativo, sulla base di incarichi di volta in volta conferiti dal mittente al vettore, non costituisce appalto di servizi, in mancanza di impegno a mantenere i veicoli a disposizione del primo”.

Il Tribunale di Sondrio, con la Sentenza n. 379/2012 ha poi rilevato che: *“Il mero trasporto sia pure nell’ambito di un rapporto continuativo e programmato non è di per sé sufficiente a far configurare un rapporto di appalto, sicché restano applicabili le norme dettate in materia di trasporto e non quelle, differenti, in materia di appalto”.*

La differenza sostanziale fra i contratti in esame si riflette anche sull’applicazione della disciplina della responsabilità solidale del committente che vale solo nell’ambito del contratto di appalto (ai sensi dell’art. 29, del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

2 REQUISITI DI LEGITTIMITÀ DELL'APPALTO: COSA DICE LA GIURISPRUDENZA

Dopo aver definito il contratto di appalto e dopo averne evidenziato le differenze con altri contratti proviamo ora a considerare ed individuare quei criteri che, sulla base della disciplina normativa, ma anche alla luce di consolidati orientamenti giurisprudenziali, consentono di considerare l'**appalto lecito**.

In primo luogo deve richiamarsi il disposto dell'art. 29, comma 1, del D. Lgs. 276/2003 (cd. Legge Biagi) che dice: *“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”*.

Il medesimo articolo al comma 3-bis dice *“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 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2”*.

Il legislatore dunque, con particolare riguardo agli appalti che non richiedono un rilevante impiego di beni strumentali, in cui la **consistenza organizzativa dell'appaltatore sia esigua e si riduca all'organizzazione del lavoro**, precisa che la genuinità dell'appalto può risultare anche da un accertamento su chi, concretamente, esercita il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati.

Si veda, *ex multis*, quanto affermato da Cass. Civ., Sez. Lav., 24 novembre 2015, n. 23962 che in parte motiva dice:

“Il divieto di intermediazione ed interposizione di manodopera nelle prestazioni di lavoro in riferimento agli appalti endoaziendali, caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di tutte le attività, ancorché strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente, opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione

del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore-datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), senza una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo. Non è necessario, infatti, per realizzare un'ipotesi di intermediazione vietata, che l'impresa appaltatrice sia fittizia, atteso che, una volta accertata l'estraneità dell'appaltatore all'organizzazione e direzione del prestatore di lavoro nell'esecuzione dell'appalto, rimane priva di rilievo ogni questione inerente il rischio economico e l'autonoma organizzazione del medesimo”.

Prosegue poi la Corte dicendo: “Come questa Corte ha già avuto modo di affermare (Cass., n. 1676 del 2005) con riguardo al suddetto divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, occorre di volta in volta - al di là della richiamata ipotesi di presunzione di interposizione fittizia prevista dal terzo comma dell'art. 1 cit. (per il caso di fornitura all'appaltatore da parte del committente di capitale, macchine ed attrezzature) - **procedere ad una dettagliata analisi di tutti gli elementi che caratterizzano il rapporto instaurato tra le parti allo scopo di accertare se l'impresa appaltatrice, assumendo su di sé il rischio economico dell'impresa, operi concretamente in condizioni di reale autonomia organizzativa e gestionale rispetto all'impresa committente; se sia provvista di una propria organizzazione d'impresa; se in concreto assuma su di sé l'alea economica insita nell'attività produttiva oggetto dell'appalto [...]** Infine se i lavoratori impiegati per il raggiungimento di tali risultati siano effettivamente diretti dall'appaltatore ed agiscano alle sue dipendenze e nel di lui interesse. Quando tutti questi elementi siano riscontrati come presenti ed i risultati dell'accertamento processuale convergano nel senso che l'impresa appaltatrice sia sprovvista di effettiva autonomia imprenditoriale ed abbia struttura e capitali del tutto inadeguati all'importanza dell'opera, i poteri decisionali siano riservati al committente e sia sottratta all'appaltatore ogni autonomia, sicché questo sia un semplice strumento per celare la realtà dei rapporti, il fatto che egli abbia anche potuto impiegare, nell'esecuzione dei lavori, capitale, attrezzature e mezzi propri, diventa circostanza del tutto marginale ed irrilevante ai fini del riconoscimento della sussistenza della situazione interpositoria ipotizzata dalla L. n. 1369 del 1960, art. 1, comma 1”.

Dalla lettura della sentenza citata emerge dunque che la distinzione fra appalto e som-

ministrato di lavoro consiste nella diversità dell'oggetto: **l'appaltatore fornisce al committente un'opera o un servizio**, da realizzare tramite **la propria organizzazione di uomini e mezzi**, assumendosi **il rischio di impresa**.

Nel caso della somministrazione invece il somministratore si limita a fornire a un terzo **forza lavoro da lui assunta**, affinché questi ne utilizzi la prestazione secondo le proprie necessità, adattandole al proprio sistema organizzativo.

Sul punto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (nella propria Circolare n. 5 del 11 febbraio 2011) ha avuto modo di specificare che *“l'organizzazione dei mezzi, requisito imprescindibile dell'appalto genuino, deve pertanto intendersi in senso ampio, attesa la possibilità, normativamente prevista, che essa si sostanzia in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti nel contratto nel puro «esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché nell'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa»”*.

In sintesi, la verifica circa la genuinità dell'appalto può servirsi di **alcuni elementi di carattere formale**, ad esempio:

- › l'iscrizione nel registro delle imprese, con particolare riguardo alla data, all'oggetto sociale, nonché al capitale sociale;
- › il libro giornale ed il libro degli inventari;
- › il Libro unico del lavoro per le scritturazioni afferenti alla data di assunzione, nonché alle qualifiche e mansioni dei lavoratori impiegati nell'appalto;
- › il Documento unico di regolarità contributiva (cd. DURC).

Una particolare menzione deve poi farsi per le tipologie di appalti “ad alta intensità di manodopera” o altrimenti detti *“labour intensive”*.

Anche in questo caso la giurisprudenza ha tentato di individuare una serie di criteri per valutare la legittimità dell'appalto.

Si veda ad esempio la sentenza del Tribunale di Roma, Sez. Lav., del 27 ottobre 2009¹⁰, che dice: *“Qualora il servizio concesso in appalto lo richieda, come nella fattispecie in esa-*

¹⁰ Nel caso esaminato dalla sentenza il ricorrente esprimeva di aver sempre lavorato per la società committente in forza di contratti di appalto tra questa e il datore di lavoro e di aver svolto attività di manutenzione e assistenza presso call center. Affermava l'illegittimità dell'appalto e chiedeva la costituzione di un rapporto di lavoro direttamente alle dipendenze della società utilizzatrice.

me, sono ammissibili anche **appalti ad alta intensità di manodopera**, ossia **appalti nei quali l'apporto di attrezzature e capitale risulti marginale rispetto alla fornitura di prestazioni lavorative**; in tal caso il requisito dell'organizzazione di mezzi necessari potrà ritenersi provato dal fatto che il potere direttivo e organizzativo sul personale impiegato venga esercitato esclusivamente dall'appaltatore, senza alcuna interferenza da parte del committente e che in ogni caso vi sia una forma di assunzione di rischio di impresa da parte dell'appaltatore medesimo”.

Continua il Tribunale:

“la circostanza che i dipendenti della società appaltatrice fossero stati selezionati dalla stessa società, che fosse questa ad individuare il personale che doveva recarsi a lavorare presso la società committente, che fosse questa ad occuparsi della gestione burocratica del personale (rilevazione presenze, autorizzazione ferie, ecc.) [...] costituiscono elementi che portano chiaramente ad affermare l'effettività della gestione del rapporto di lavoro da parte della società appaltatrice. [...] è compatibile con lo strumento dell'appalto la semplice indicazione delle modalità minime indispensabili per rendere, di volta in volta, utile, e ricevibile dall'appaltante, la prestazione finale tra quelle pattuite con l'appalto di servizi, per la necessaria coordinazione tra i servizi appaltati e le attività proprie dell'impresa appaltante”.

In un caso differente invece il Tribunale di Milano, con la sentenza 4 febbraio 2013, ha ritenuto sussistente la fattispecie della illecita interposizione di lavoro con conseguente costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo alla committente in quanto: “al ricorrente dicevano cosa fare e non fare (...) si tratta di direttive sulla gestione del tempo e per meglio organizzare il servizio (...)” la committente “aveva la **piena disponibilità delle energie lavorative e del tempo del ricorrente**, tanto che ove vi era un'urgenza potevano liberamente ricorrere a questi”.

Ancora una pronuncia di merito, emessa dal Tribunale di Torino (30 giugno 2014 n. 1023) si rivela interessante.

La fattispecie esaminata dalla sentenza riguardava un consulente «fornitore di prestazioni di assistenza informatica» specializzato «nel **settore sviluppo e manutenzione delle applicazioni per realizzare, mantenere e sviluppare i sistemi informatici utiliz-**

zati» dalla committente. Il Tribunale ha ritenuto sussistente la fattispecie di interposizione illecita di lavoro con conseguente costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo alla committente.

Gli indici valorizzati dalla sentenza in esame sono i seguenti:

- *dal 1998 il ricorrente (...) aveva **una postazione fissa** ed aveva in dotazione un computer di proprietà della» committente;*
- *una deposizione testimoniale resa in giudizio così riportava: “Formalmente c’era un referente che era il sig. Bu. della ditta ICM (...) ma in realtà (...) **molte cose si facevano insieme, lui interveniva con me alle riunioni presso gli utenti o rispondeva al telefono agli utenti che avevano dei problemi; gli utenti si rivolgevano direttamente a lui come a me, per gli utenti era un punto di riferimento come potevo essere io**”;*
- *e ancora “Io e il ricorrente abbiamo una procedura che tutti i giorni dobbiamo fare ed è essenziale per l’azienda per cui io e lui facciamo in modo di essere sempre presenti o uno o l’altro per svolgere questa procedura. (...) La procedura (...) prevede il passaggio di dati da un sistema informativo di vecchio tipo al nuovo sistema SAP”.*
- *Nell’esecuzione delle attività di gestione del software il ricorrente svolgeva un’attività fungibile con quella dei dipendenti della committente dai quali veniva altresì direttamente incaricato di intervenire sul sistema informatico ogni qual volta si verificavano scompensi o malfunzionamenti;*
- *le ferie e i permessi, pur formalmente concessi dai responsabili dei datori di lavoro formali succedutisi nel tempo, venivano di fatto concordati tra il ricorrente e il responsabile della committente.*

2.1 Appalto illecito e fraudolento

Abbiamo avuto modo di vedere come la giurisprudenza abbia avuto un ruolo di rilievo identificando una serie di criteri utili ai fini di poter distinguere l’appalto lecito dalla somministrazione di lavoro illecita.

La reazione sanzionatoria rispetto all’appalto non genuino deve essere esaminata alla luce di quanto disposto dalla “Direttiva sui servizi ispettivi e attività di vigilanza”

emanata dal Ministero del Lavoro in data 18 settembre 2008, secondo cui *“l’obiettivo assoluto è il contrasto alla interposizione illecita e fraudolenta mediante la verifica di sussistenza di criteri di genuinità”*.

Qualora l'appalto illecito venga posto in essere al fine di eludere, in tutto o in parte, i diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo, si realizza altresì l'ipotesi del reato di somministrazione fraudolenta di cui all'art. 28 d. lgs. 276/2003. Conseguentemente l'appalto fraudolento viene punito con l'ulteriore pena dell'ammenda di euro 20 per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di impiego, che si aggiunge a quella prevista per l'appalto illecito

2.2 Un possibile “decalogo” sui rapporti fra committente e appaltatore

Abbiamo sinora provato ad evidenziare le criticità che possono sorgere ove il contratto di appalto non venga gestito alla luce delle disposizioni sopra citate: senza alcuna pretesa di esaustività, indichiamo di seguito una sorta di **“decalogo operativo”** sui rapporti fra committente e appaltatore:

- 1) se l'Azienda affida a Società, Ditte od Enti terzi ed esterni determinati servizi, attività o prestazioni ciò può avvenire solo nell'ambito di uno specifico contratto scritto;
- 2) le fatture non costituiscono un formale contratto, che è sempre necessario;
- 3) il contratto di appalto deve contenere una precisa indicazione del servizio che l'appaltatore è chiamato a svolgere a favore del committente;
- 4) il contratto di appalto non dovrebbe contenere il numero dei dipendenti che l'appaltatore utilizzerà per la prestazione né la loro qualifica operativa;
- 5) il corrispettivo previsto per il contratto non dovrà essere calcolato con il meccanismo ora/persona;
- 6) laddove i contratti contengano specifiche disposizioni, anche comportamentali, circa le relazioni con Società, Ditte od Enti terzi, essi debbono ovviamente essere rispettati;
- 7) il personale e i dipendenti dell'appaltatore devono essere identificati come tali;
- 8) il committente non deve interferire nell'attività di detti soggetti pur restando fermo il diritto della Società di avere prestazioni esatte, conformi alle

specifiche contrattuali ed utili; e di controllare che ciò avvenga;

- 9) la Società non può e non deve impartire ordini o direttive particolari al personale delle Società, Ditte o Enti terzi. I rapporti del Committente con dette persone debbono avvenire tramite il soggetto di riferimento incaricato da detti soggetti;
- 10) non utilizzare il personale o collaboratori di Società, Ditte o Enti terzi per prestazioni diverse da quelle dedotte nel contratto scritto che regola i rapporti con detti soggetti;
- 11) i dipendenti o collaboratori di Società, Ditte o Enti terzi non possono utilizzare macchine, attrezzature, strumenti o qualsiasi altro bene di pertinenza della Società appaltante. A questo principio vi possono essere eccezioni, ma esse devono essere giustificate dal contratto e esse devono essere gestite secondo le previsioni contrattuali e secondo le discipline normative;
- 12) in linea generale il personale o collaboratori di Società, Ditte o Enti terzi debbono essere considerati, ad ogni effetto, come visitatori, ancorché in taluni casi abituali. Non esiste alcun motivo, e deve essere evitato, di attribuire a tali persone trattamenti, condizioni, o facoltà concesse al personale della Società appaltante;
- 13) tutta la corrispondenza con le predette Società, Ditte od Enti terzi non deve mai essere personale con singole risorse delle predette Società, Ditte od Enti terzi, ma deve essere sempre indirizzata alle Società, Ditte od Enti terzi come tali, eventualmente ponendo l'indicazione "alla cortese attenzione" del referente;
- 14) sempre con riguardo alla corrispondenza informatica deve evitarsi di fornire ai dipendenti dell'appaltatore indirizzi di posta elettronica che abbiano il dominio della società committente.

2.3 La cd. "Clausola Sociale"

La Legge 28 gennaio 2016, n. 11, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 23 del 29 gennaio 2016, ed entrata in vigore il 13 febbraio 2016, ha delegato il Governo ad adottare, entro il 18 aprile 2016, un decreto legislativo per l'attuazione delle Direttive Europee sugli appalti pubblici e assimilati.

L'articolo 1, comma 1, della legge citata detta “*principi e criteri direttivi specifici*” che il Governo deve rispettare per l'esercizio della delega. Detti principi sono elencati dal comma 1 con lettere dell'alfabeto, da a) fino a sss).

Dopo il comma 1, nel medesimo articolo 1, vi sono però altri commi (non destinati a fornire criteri al Governo per l'esercizio della delega, ma che sembrano autonomi precetti legislativi veri e propri e cioè, appunto, legge).

In particolare vi è il sorprendente comma 10, che dice:

*“10. In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center, **il rapporto di lavoro continua con l'appaltatore subentrante**, secondo le modalità e le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati e vigenti alla data del trasferimento, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In assenza di specifica disciplina nazionale collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto adottato sentite le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, definisce i criteri generali per l'attuazione del presente comma. Le amministrazioni pubbliche e le imprese pubbliche o private che intendono stipulare un contratto di appalto per servizi di call center **devono darne comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale**”.*

Due sono i nuclei precettivi che si ricavano dal predetto comma 10.

Prima di tutto – ma ciò **solo in caso di call center** - se l'impresa A (di call center) succede all'impresa B (sempre di call center) “nel contratto di appalto con il medesimo committente”, in tal caso “il rapporto di lavoro” (si suppone quello del personale della impresa A addetto all'appalto, anche se ciò non è espressamente scritto) “continua con l'appaltatore subentrante”. Ciò “secondo le modalità e le condizioni” previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro o, in mancanza, da un emanando decreto ministeriale. Peraltro potrebbe essere sostenibile – pur se dubbio – che fino alla stipulazione di contratti collettivi ad hoc, o di emanazione del decreto ministeriale, ci sia una situazione di possibile “inoperatività” della norma.

In secondo luogo, qualsiasi impresa, di qualsiasi settore, se intende stipulare un contratto di servizi di call center, **deve darne comunicazione preventiva alle OO.SS.**

Sono stati sollevati alcuni dubbi circa l'applicazione della norma citata esclusivamente al settore pubblico, tuttavia gli stessi debbono risolversi in senso negativo, ciò anche alla luce delle previsioni dell'accordo nazionale Asstel del 1 agosto 2013.

Il 19 aprile 2016 è entrato in vigore il D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 intitolato "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture".

L'art 50 del Decreto citato, rubricato «Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi» dice: *"Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti **possono inserire**, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, **specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto**".*

2.4 Il rapporto fra contratto d'appalto e cessione del ramo d'azienda

Un tema delicato che non ha mancato di generare contenziosi è senza dubbio quello del rapporto fra il contratto di appalto e la cessione di ramo d'azienda così come regolata dall'art. 2112 c.c.

Non è raro infatti che nel corso di un contratto di appalto di servizi una società subentri ad un'altra e si trovi a dover assumere parte dei dipendenti del precedente appaltatore. Esaminiamo preliminarmente il quadro normativo vigente.

A seguito delle novità introdotte dal D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 cd. "Codice degli appalti pubblici" che ha previsto fra l'altro misure atte a tutelare i lavoratori interessati dai cambi d'appalto (le cd. Clausole sociali di cui abbiamo trattato al paragrafo precedente) il legislatore è intervenuto con la L. 7 luglio 2016, n. 122 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione eu-

ropea” al fine di fornire una serie di precisazioni relativamente al rapporto fra appalto e trasferimento d’azienda.

In particolare la legge citata, con l’art. 30, ha modificato la disposizione di cui al comma 3 dell’art. 29 del D. lgs. 2003 il cui testo oggi vigente dice:

*“L’acquisizione del personale già impiegato nell’appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di **propria struttura organizzativa e operativa**, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d’appalto, ove **siano presenti elementi di discontinuità** che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d’azienda o di parte d’azienda”.*

Dunque gli elementi individuati dal legislatore affinché la successione nell’appalto integri il trasferimento d’azienda sono:

- I) la continuità fra la struttura organizzativa ed operativa dell’appaltatore che subentra con quella dell’appaltatore uscente ossia una **identità di impresa** tra l’attività del primo e quella del secondo, cosicché cambi semplicemente il titolare dell’attività.

Il tema, anche prima della modifica al comma 3 dell’art. 29, D.lgs. 276/2003, era stato oggetto di numerose pronunce della Corte di Cassazione, si veda ad esempio Cass. Civ., Sez. Lav. 6 dicembre 2016, n. 24972 che dice: *“Non costituisce di per sé trasferimento d’azienda ex art. 2112 c.c. la mera assunzione dei lavoratori in caso di cambio di soggetto appaltatore in esecuzione d’una cd. clausola sociale prevista dalla contrattazione collettiva o dalla legge, ostandovi l’esplicito contrario disposto dell’art. 29, comma 3, d.lg. n. 276 del 2003, “ratione temporis” applicabile (ovvero prima della modifica intervenuta ad opera dell’art. 30, comma 1, l. n. 122 del 2016)”.*

In parte motiva, la sentenza citata dice: *“[...] Le considerazioni che precedono dimostrano che il passaggio dei dipendenti dal precedente appaltatore al nuovo subentrato nell’appalto medesimo (in assenza, giova ribadire, di contestuale trasferimento di non trascurabili strutture materiali organizzate o, almeno, di know how e/o di altri caratteri idonei a conferire autonoma capacità operativa a maestranze stabilmente coordinate e organizzate tra loro) non è automatico né forma oggetto di diritto acquisito in capo ai lavoratori del vecchio appaltatore, non esistendo alcuna norma di legge che lo stabilisca”.*

II) Secondo requisito è quello della presenza di “elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa”.

La direttiva 98/50/CE “che modifica la direttiva 77/187/CEE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti” dispone che si consideri “trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un’entità economica **che conserva la propria identità**, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un’attività economica, sia essa essenziale o accessoria”.

La Corte di Cassazione ha ritenuto che si conservi l’identità dell’impresa quando rimangano gli stessi mezzi, beni e rapporti giuridici in funzione dell’esercizio stabile e continuativo dell’attività economica in forma di impresa (cfr. Cass. civ. Sez. Trib. 17 gennaio 2013, n. 1102)¹¹.

¹¹ Si veda anche la Circolare della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, n. 11/2016 che dice: “dunque anche prima della riforma introdotta dalla l. n. 122/2016 la continuità dei mezzi e degli strumenti organizzativi di impresa era un elemento che autorizzava l’applicazione dell’art. 2112 cod. civ. Tuttavia, tale requisito trova ora nel nuovo art. 29 una indicazione chiara, ricollegando la possibilità di applicare le tutele dell’art. 2112 cod. civ. ai casi in cui il nuovo appaltatore non intervenga a succedere al vecchio con una propria organizzazione imprenditoriale, bensì acquisisca quella già costruita e gestita dall’appaltatore uscente, composta dal complesso dei mezzi, dei beni e dei rapporti giuridici funzionalizzati all’esercizio di una specifica e stabile attività d’impresa”.

3 LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

3.1 L'azione diretta dei dipendenti dell'appaltatore verso l'appaltante (art. 1676 c.c.): ambito di applicazione

È prevista una speciale tutela per i lavoratori impiegati in un contratto di appalto. In particolare, il committente di un contratto di appalto è solidalmente responsabile con l'appaltatore per l'adempimento delle obbligazioni su quest'ultimo gravanti verso i propri dipendenti.

Va da sé che le norme sulla responsabilità solidale dell'appaltante si riferiscono al caso dell'appalto legittimo e genuino.

In caso di appalto «non legittimo» e «non valido» si applicano le normative relative. In particolare, come abbiamo già visto al capitolo 2, le norme prevedono la costituzione del rapporto di lavoro direttamente con l'appaltante e la responsabilità non indiretta ma diretta per i diritti dei lavoratori occupati negli appalti.

L'art. 1676 c.c. contiene una disciplina di carattere generale, valida per ogni tipo di appalto sia esso di servizi, di opere, interno o esterno, e vigente per tutti i committenti.

L'art. 1676 c.c. prevede che:

«Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda».

Analizziamo la norma nel dettaglio. L'art. 1676 c.c.:

- trova applicazione anche nel caso di subappalto;
- vale per i «dipendenti» impiegati nell'appalto, dunque non vale per i lavoratori autonomi;
- trova applicazione solo per i crediti maturati dai dipendenti nell'ambito dell'appalto;
- prevede un'azione diretta dei dipendenti impiegati nell'appalto fino a concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui si propone la domanda;
- si applica a tutti i datori di lavoro, comprese le persone fisiche;

› non prevede un limite temporale specifico.

(i) Quanto all'ambito di applicazione della norma, sembrerebbe che l'art. 1676 c.c. trovi applicazione con riferimento al solo contratto di appalto tra committente e appaltatore. Infatti, il testo dell'art. 1676 c.c. cita solo il committente e l'appaltatore e non anche il subappaltatore.

In realtà, la giurisprudenza ha chiarito che la disposizione dell'art. 1676 c.c. si applica anche al subappalto.

Cass. Civ., sez. lavoro, 22 giugno 2012, n. 10439:

“La disposizione dell'art. 1676 c.c. - in base alla quale i dipendenti dell'appaltatore hanno azione diretta verso il committente, fino a concorrenza del debito del committente verso l'appaltatore, per conseguire quanto loro dovuto per l'attività prestata nell'esecuzione dell'appalto - si applica anche al subappalto di lavori pubblici, ai sensi dell'art. 141 d.P.R. n. 554 del 1999, sia perché il subappalto è un vero e proprio contratto di appalto, seppure caratterizzato da derivazione da altro contratto di appalto, sia perché, nell'appalto e nel subappalto, ricorre la stessa esigenza di tutela dei lavoratori, onde preservarli dal rischio di inadempimento del datore di lavoro”.

In particolare, la sentenza testè citata ha precisato che l'art. 1676 c.c. si applica anche ai dipendenti del subappaltatore nei confronti del subcommittente o subappaltante, sia in base al criterio di interpretazione letterale, in quanto il contratto di subappalto altro non è che un vero e proprio appalto che si caratterizza rispetto al contratto – tipo solo per essere un contratto derivato da altro contratto stipulato a monte, che ne costituisce il presupposto, sia in considerazione della ratio della norma, che è ravvisabile nell'esigenza di assicurare una particolare tutela in favore dei lavoratori ausiliari dell'appaltatore, atta a preservarli dal rischio dell'inadempimento di questi – esigenza che ricorre identica nell'appalto e nel subappalto.

Cfr. altresì Cass. 7 marzo 2008, n. 6208:

“I dipendenti dell'impresa subappaltatrice, che intendono recuperare il credito relativo alle retribuzioni per l'attività svolta nel caso di inadempimento del subappaltatore, possono proporre nei confronti del subcommittente un'azione diretta per conseguire quanto è loro dovuto con riferimento al lavoro prestato per eseguire l'opera subappaltata. La previsione contenuta nell'art. 1676 c.c., infatti, deve essere applicata anche ai dipendenti del subap-

paltatore nei confronti del subcommittente o subappaltante e ciò per due ordini di motivi: un criterio di interpretazione letterale, in quanto il contratto di subappalto altro non è che un vero e proprio appalto che si caratterizza rispetto al contratto-tipo solo per essere un contratto derivato da altro stipulato a monte, che ne costituisce il presupposto; la ratio della norma, che è ravvisabile nell'esigenza di assicurare una particolare tutela in favore dei lavoratori ausiliari dell'appaltatore, diretta a preservarli dal rischio dell'inadempimento di questi, esigenza che ricorre identica nell'appalto e nel subappalto”.

(ii) L'azione prevista dall'art. 1676 c.c. spetta solo:

- ai “dipendenti” dell'appaltatore e non già ai lavoratori autonomi. Ciò si ricava da una interpretazione letterale della norma che cita espressamente coloro che sono “alle dipendenze dell'appaltatore”;
- in relazione ai crediti maturati dai dipendenti nell'ambito dell'appalto e non con riferimento ad ulteriori crediti maturati dagli stessi dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore.

Sul punto cfr. Cassazione civile, sez. lav., 19 novembre 2010, n. 23489:

L'azione diretta proposta dal dipendente dell'appaltatore contro il committente per conseguire quanto gli è dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore al momento della proposizione della domanda, è prevista dall'art. 1676 c.c. con riferimento al solo credito maturato dal lavoratore in forza dell'attività svolta per l'esecuzione dell'opera o la prestazione del servizio oggetto dell'appalto, e non anche con riferimento ad ulteriori crediti, pur relativi allo stesso rapporto di lavoro

(iii) La norma citata esige la prova dell'esistenza di un debito, in essere al momento della proposizione dell'azione giudiziaria, del committente verso l'appaltatore.

Tale requisito deve essere provato da chi agisce ex art. 1676 c.c., come è costantemente ripetuto dalla giurisprudenza di merito.

Cfr. Tribunale Monza, 12 giugno 2002 Giur. milanese 2002, 363:

“L'ausiliario dell'appaltatore che propone azione ex art. 1676 c.c. nei confronti del committente

ha l'onere di provare l'ammontare del debito effettivo di quest'ultimo nei confronti dell'appaltatore all'epoca della domanda, trattandosi di fatto costitutivo del diritto fatto valere".

Ed ancora cfr. Torino 15 settembre 1999, in Giur. it. 2000, 332:

"L'ausiliario dell'appaltatore, il quale proponga azione ex art. 1676 c.c., ha l'onere di provare l'ammontare del debito effettivo del committente nei confronti dell'appaltatore all'epoca della domanda, trattandosi di fatto costitutivo del diritto fatto valere".

Tale requisito è, invero, essenziale, non potendosi in nessun modo prescindere dalla sua ricorrenza ai fini dell'esperibilità dell'azione ex art. 1676 c.c.

Come è noto ***"La garanzia di solidarietà che l'art. 1676 c.c. dà ai dipendenti dell'appaltatore, attribuendo il diritto di agire contro il committente per ottenere quanto loro dovuto dall'appaltatore, opera con riferimento alle somme ancora dovute dal committente riferibili al periodo in cui i dipendenti dell'appaltatore abbiano prestato la propria opera, irrilevante restando l'eventuale sussistenza di debiti del committente, al momento della presentazione della domanda, riferiti ad altri periodi o ad altre opere o ad altri servizi resi dalla stessa appaltatrice"***.

Ed ancora:

cfr. Pretura Cagliari, 6 giugno 1996, in Riv. giur. Sarda 1996, 772:

L'azione di cui all'art. 1676 c.c. è esperibile fino al momento in cui il committente non abbia estinto il suo debito pagando nelle mani dell'appaltatore, suo creditore, o di terzi che eventualmente siano a questo subentrati, con la conseguenza che, fino a quando esiste il debito del committente verso l'appaltatore, esiste anche un credito diretto dei dipendenti dell'appaltatore verso il committente e che le cessioni di credito effettuate dall'appaltatore sono inefficaci nei confronti dei lavoratori.

- (iv) La giurisprudenza ha chiarito che dal momento della richiesta formulata, anche in via stragiudiziale, dai dipendenti dell'appaltatore, il committente non può più pagare all'appaltatore e, se paga, non è liberato dall'obbligazione nei confronti dei lavoratori. Ciò si spiega tenuto conto che lo scopo della citata norma di cui all'art. 1676 c.c. è proprio quello di determinare l'indisponibilità del credito dell'appaltatore nei confronti del committente, al fine di garantire i lavoratori che hanno prestato la loro attività lavorativa nella realizzazione dell'opera.

Cfr. Cass. 22 giugno 2012, n. 10439:

“La comunicazione della richiesta del tentativo di conciliazione effettuata ai sensi dell’art. 410 c.p.c. dai dipendenti dell’appaltatore contro quest’ultimo, se portata a conoscenza del committente determina l’indisponibilità del credito dell’appaltatore nei confronti del committente stesso ai sensi dell’art. 1676 c.c., con la conseguenza che quest’ultimo non può pagare l’appaltatore e, se paga, non è liberato dall’obbligazione verso i suoi ausiliari”.

Cass. 19 aprile 2006, n. 9048:

“Qualora gli ausiliari dell’appaltatore si rivolgano, anche in via stragiudiziale, al committente per ottenere il pagamento di quanto ad essi dovuto, per l’attività lavorativa svolta nell’esecuzione dell’opera appaltata o per la prestazione dei servizi, il committente diviene, ai sensi dell’art. 1676 c.c., diretto debitore nei confronti degli stessi ausiliari, con la conseguenza che è tenuto, solidalmente con l’appaltatore, fino alla concorrenza del debito per il prezzo dell’appalto e non può più pagare all’appaltatore stesso e, se paga, non è liberato dall’obbligazione verso i suddetti ausiliari”.

(v) A differenza della tutela apprestata dall’art. 29 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la norma di cui all’art. 1676 c.c. trova applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro sia un privato.

(vi) Altra fondamentale differenza tra la norma in oggetto e la norma di cui all’art. 29 del D. Lgs. 276/2003 riguarda l’assenza di un termine decadenziale per azionare la tutela di cui all’art. 1676 c.c.

Infatti, l’art. 1676 c.c. sottopone l’azione al mancato decorso della sola prescrizione, ma non anche di un termine decadenziale.

3.2 L’azione di responsabilità prevista dall’art. 29 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il testo dell’art. 29, 2° comma del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, più volte oggetto di modifiche, dispone – quanto alla solidarietà e nel testo oggi vigente – che: «2. (...) In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l’appaltatore, nonché’ con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell’appalto, a corrispondere ai lavoratori

i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

In sintesi, la disciplina prevista dall'art. 29 citato prevede che la responsabilità solidale del committente:

- si applica (anche) nei confronti di tutti i subappaltatori;
- può essere invocata dai «lavoratori» impiegati nell'appalto;
- deve essere fatta valere, a termine di decadenza, entro due anni dalla conclusione dell'appalto;
- non è limitata all'ammontare del corrispettivo (ancora) dovuto dall'appaltante all'appaltatore.

La *ratio* della norma in esame è quella di rafforzare la sfera patrimoniale dei lavoratori, che risulta garantita, oltre che dal datore di lavoro appaltatore o subappaltatore, anche dal committente principale o secondario.

Nei paragrafi che seguono analizzeremo l'evoluzione della norma di cui all'art. 29 citato nonché gli elementi della disciplina ivi prevista.

3.2.1 **L'evoluzione normativa dell'art. 29 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.**

La disciplina della responsabilità solidale negli appalti di cui all'art. 29 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 è stata interessata da un susseguirsi di interventi legislativi che ne hanno esteso l'ambito di applicazione, sia relativamente ai soggetti interessati che alle materie oggetto dell'obbligazione solidale.

Vediamoli nel dettaglio.

- 1) Il testo originario dell'art. 29 che è entrato in vigore il 24 ottobre 2003 disponeva che *«In caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti».*

Come si vede, la norma prevedeva, inizialmente, un termine di decadenza di un anno per far valere la responsabilità solidale del committente.

Nulla era specificato riguardo alle sanzioni civili eventualmente applicabili al committente nel caso in cui il datore di lavoro dei lavoratori impiegati nell'appalto avesse ommesso di versare i contributi previdenziali dovuti per legge.

2) La prima modifica all'art. 29 è stata operata dall'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251⁷, che ha aggiunto l'inciso: *“Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative”*.

3) Un ulteriore intervento sulla norma in oggetto è stato effettuato dall'art. 1, comma 911 della L. n. 296/2006 che ha elevato da 1 a 2 anni dalla cessazione dell'appalto il limite temporale entro cui i lavoratori interessati possono agire nei confronti del committente, affinché questi risponda – in solido con l'appaltatore, nonché con gli eventuali subappaltatori – dei trattamenti retributivi e contributivi dovuti. Pertanto, a far data dal 1 gennaio 2007 (data di entrata in vigore della norma citata) il limite temporale entro cui far valere la responsabilità solidale è di due anni dalla cessazione dell'appalto.

La norma in oggetto ha altresì abrogato la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere deroghe al regime di responsabilità solidale introdotta dall'articolo 6, comma 1, del D. Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251⁸.

4) Una nuova significativa modifica dell'art. 29 è stata introdotta dall'articolo 21, comma 1, del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni in Legge 4 aprile 2012, n. 35.

In particolare, il D. L. 9 febbraio 2012, n. 5 ha precisato innanzitutto che tra i trattamenti retributivi rientranti nella responsabilità solidale è compreso anche il trattamento di fine rapporto maturato dal lavoratore nell'ambito dell'appalto. Inoltre, è stato espressamente previsto che il suddetto regime di responsabilità solidale comprende i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

⁷ Il nuovo testo dell'art. 29 è entrato in vigore il 26 ottobre 2004.

⁸ Il nuovo testo dell'art. 29 è entrato in vigore il 26 ottobre 2004.

Il suddetto intervento legislativo ha altresì chiarito che il regime di responsabilità solidale non opera relativamente alle sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento, ossia l'appaltatore.

Ecco il testo della norma entrata in vigore il 10 febbraio 2012:

«2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento»⁹.

In sede di conversione del Decreto legge è stata introdotta la facoltà per il committente di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore.

In particolare, in sede di conversione sono stati aggiunti i seguenti periodi: *«Ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di entrambi gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore. L'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non è stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente imprenditore o datore di lavoro deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può agevolmente soddisfarsi. Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali»¹⁰.*

5) Altro intervento normativo è contenuto nell'articolo 4, comma 31, lettere a) e b),

⁹ Tale modifica è entrata in vigore il 10 febbraio 2012.

¹⁰ Tale modifica è entrata in vigore il 7 aprile 2012.

della Legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Legge Fornero), che ha apportato le seguenti modificazioni all'art. 29¹¹:

a) al primo periodo è stata reintrodotta la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere deroghe al regime della responsabilità solidale previsto dall'art. 29. In particolare, sono state premesse le seguenti parole: «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti»;

b) i periodi dal secondo al quinto sono sostituiti dai seguenti: *«Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali».*

Con riferimento alla modifica sub lett. a), si evidenzia in particolare che tale intervento consentiva al committente di evitare la responsabilità solidale se avesse applicato metodi e procedure di controllo e verifica della regolarità complessiva degli appalti previsti dalla contrattazione collettiva.

Quanto alla modifica sub lett. b) la Legge Fornero ha stabilito il litisconsorzio necessario fra il committente e l'appaltatore e anche con gli eventuali ulteriori subappaltatori, in relazione al cui patrimonio il committente può, quindi, coerentemente, sollevare il beneficio della preventiva escussione.

6) Il legislatore è intervenuto inoltre con il Decreto Legge 28 giugno 2003, n. 76, con-

¹¹Tale modifica è entrata in vigore il 18 luglio 2012.

vertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2003, n. 99 che ha operato un'interpretazione autentica dell'art. 29, chiarendo che:

- (i) il regime della responsabilità solidale è applicabile anche ai lavoratori autonomi ma non alla pubblica amministrazione;
- (ii) la deroga consentita, seguendo le procedure eventualmente previste dai contratti collettivi, è limitata esclusivamente ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori e non opera con riferimento ai contributi previdenziali e assicurativi.

Ecco cosa prevede la norma:

«Le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo. Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le disposizioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi».

7) Il Decreto legislativo 21/11/2014, n.175 ha specificato che il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.

8) Da ultimo si segnalano le modifiche all'art. 29 contenute nell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni, dalla Legge 20 aprile 2017 n. 49¹².

In sostanza, la suddetta norma prevede l'eliminazione:

- (i) della possibilità di prevedere deroghe al regime della responsabilità solidale attraverso previsioni della contrattazione collettiva;

¹² La nuova disciplina si applica ai contratti di appalto stipulati in data successiva al 17 marzo 2017.

- (ii) dell'obbligo per il lavoratore di convenire in giudizio il committente insieme all'appaltatore e agli eventuali subappaltatori. Il lavoratore, dunque, può agire in giudizio nei confronti del solo committente;
- (iii) del beneficio di preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore/subappaltatore a favore del committente.

Ecco il nuovo testo dell'art. 29 del D. Lgs. 276/2003, come modificato dal D. L. 17 marzo 2017, n. 25:

«In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché' con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché' i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali».

3.2.2 Ambito di applicazione

Il regime di responsabilità solidale previsto dall'art. 29 del D. Lgs. 276/2003, così come modificato a seguito dei numerosi interventi legislativi, trova applicazione, da un punto di vista oggettivo, con riferimento ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori (comprensivi del t.f.r), alla contribuzione previdenziale ed ai premi assicurativi.

Va da sé che la disciplina prevista dal citato art. 29 non si applica ai trattamenti aventi natura risarcitoria.

Sul punto segnaliamo una recente sentenza della Corte di Cassazione che ha affermato che la locuzione "trattamenti retributivi" deve essere interpretata in maniera rigorosa. La Corte di legittimità ha escluso l'applicabilità dell'art. 29 per le somme per buoni pasto e le indennità sostitutiva ferie, ritenendo, viceversa, rientrarvi gli importi ROL per riduzione orario di lavoro.

Cfr. Cass. 19 maggio 2016, n. 10354:

“In tema di responsabilità solidale del committente con l'appaltatore di servizi, la locuzione “trattamenti retributivi” di cui all’art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, dev’essere interpretata in maniera rigorosa, nel senso della natura strettamente retributiva degli emolumenti che il datore di lavoro risulti tenuto a corrispondere ai propri dipendenti”.

Cfr. altresì Trib. Roma, 8 marzo 2016, n. 2275 che ha accertato che non rientra nell’oggetto della responsabilità solidale di cui all’art. 29 il valore del c.d. buono pasto, tenuto conto della natura risarcitoria dello stesso (cfr. altresì Cass. 6 luglio 2015, n. 13841).

Sulla riconducibilità dell’indennità sostitutiva delle ferie al regime della responsabilità solidale di cui all’art. 29 cfr. in senso contrario Trib. Milano, 26 settembre 2014, n. 2225:

“Per quanto concerne l’indennità sostitutiva delle ferie, la sussistenza di un eventuale profilo risarcitorio non vale ad escludere la responsabilità solidale del committente, atteso che detta indennità costituisce comunque erogazione di indubbia natura retributiva, perché non solo è connessa al sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro, quale rapporto a prestazioni corrispettive, ma più specificamente rappresenta il corrispettivo dell’attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di per sé retribuito, avrebbe invece dovuto essere non lavorato perché destinato al godimento delle ferie annuali; deve essere quindi ricompresa nel novero dei “trattamenti retributivi” di cui all’art. 29, comma 2, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dal momento che essa, in ragione del rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate, trova comunque causa nell’esecuzione dell’appalto”.

È stata inoltre esclusa la responsabilità solidale del committente in relazione all’indennità risarcitoria per illegittimo licenziamento ex art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (cfr. Trib. Roma, 1 marzo 2016, n. 2024).

Del pari esula dall’ambito di applicazione della responsabilità solidale di cui alla norma citata l’indennità sostitutiva del preavviso, qualora il licenziamento sia stato intimato dopo la cessazione dell’appalto (cfr. Cass. 4 ottobre 2013, n. 22278; Trib. Roma, 8 marzo 2016, n. 2275).

In particolare, la Suprema Corte ha affermato quanto segue: *“Non è configurabile la responsabilità solidale del committente per il credito del dipendente dell’appaltatore per indennità di mancato preavviso per il licenziamento comunicato successivamente alla cessazione dell’appalto, in quanto il credito non è relativo a prestazione resa in esecuzione del*

medesimo contratto di appalto, ma conseguente a una autonoma scelta del datore di lavoro di interrompere il rapporto”.

Dal punto di vista soggettivo la disciplina prevista dall’art. 29 trova applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo.

Tanto è stato chiarito con la citata norma di interpretazione autentica prevista nel D. L. n. 76/2013.

Come è stato chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 35 del 29 agosto 2013, il riferimento ai “*lavoratori autonomi*” è limitato ai “*co.co.co. / co.co.pro. impiegati nell’appalto e non anche a quei lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva all’assolvimento dei relativi oneri. Una diversa interpretazione porterebbe sostanzialmente ad una coincidenza tra trasgressore e soggetto tutelato dalla solidarietà, ampliando ingiustificatamente le effettive responsabilità del committente*”.

Va detto che già il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 5 del 11 febbraio 2011 ha precisato che la norma di cui all’art. 29 utilizza il termine “lavoratori” e ciò induce a ricomprendere, quale beneficiari delle tutele poste dal regime della responsabilità solidale, non soltanto i lavoratori subordinati ma anche altri soggetti impiegati nell’appalto con diverse tipologie contrattuali (ad es. collaboratori a progetto e associati in partecipazione).

La Circolare n. 5/2011 ha chiarito altresì che la tutela prevista dall’art. 29 si applica anche ai lavoratori “in nero”, ossia i lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.

3.2.3 Limite temporale

L’art. 29, 2° comma dispone che il committente è responsabile in solido con l’appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell’appalto. La giurisprudenza maggioritaria ritiene che il termine biennale ex art. 29, 2° comma D. Lgs. 276/2003 per far valere la responsabilità in solido nei confronti del committente abbia natura decadenziale e per la sua interruzione non sia sufficiente una mera diffida ma sia necessaria la proposizione dell’azione nei confronti del committente. In particolare ed al riguardo, rileva il deposito del ri-

corso giudiziale (così Trib. Milano, 25 gennaio 2012, est. Casella, in Riv. Crit. Dir. Lav., 2, pag. 529 ss.).

Nello stesso senso si sono pronunciati anche altri Giudici del Tribunale di Milano con la sentenza n. 4093 del 15 settembre 2011 (Dott.ssa Mennuni) e con la sentenza n. 4647 del 7 ottobre 2011 (Dott.ssa Ravazzoni).

In particolare, nella prima sentenza è stato rilevato che il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto previsto dall'art. 29 è pacificamente considerato dalla dottrina un termine di decadenza. In definitiva, il legislatore ha inteso, con l'introduzione del termine decadenziale, evitare che i committenti rimangano troppo a lungo in una situazione di incertezza.

Nello stesso senso si è pronunciato anche il Tribunale di Roma con le sentenze n. 2702 dell'11 marzo 2014 e n. 2204 del 3 marzo 2014.

In particolare, nella sentenza n. 2702 dell'11 marzo 2014 il Giudice ha chiarito che il termine di cui all'art. 29 D. Lgs. 276/2003 ha natura decadenziale alla luce di argomenti testuali e teleologici. Dalla natura decadenziale del termine deriverebbe l'onere per il lavoratore-creditore di agire in giudizio per ottenere il pagamento del diritto preteso, pena la perdita del diritto stesso.

Da un punto di vista letterale l'art. 29 parla infatti di "limite" entro cui esercitare l'azione di solidarietà.

Dal punto di vista teleologico inoltre la natura decadenziale del termine garantirebbe un equilibrato contemperamento dell'interesse dei lavoratori e del committente. Infatti, ai sensi dell'art. 29 D. Lgs. 276/2003, da un lato viene riconosciuto ai lavoratori il diritto di aggredire il patrimonio dell'appaltatore e del committente. Dall'altro lato il termine decadenziale risponde ad un'esigenza di certezza del diritto, circoscrivendo il diritto del lavoratore da far valere nei confronti del committente, inserendo il termine decadenziale per l'esercizio dell'azione giudiziaria.

Nella sentenza n. 2204 del 3 marzo 2014 è stato espressamente sancito che *"Non sono rilevanti, al fine di impedire la decadenza, gli atti di diffida stragiudiziale notificati dal ricorrente prima della scadenza del biennio suddetto in quanto, l'atto richiesto per impedire la decadenza consiste nell'esercizio dell'azione giudiziale; l'effetto impeditivo consegue solo alla proposizione della domanda giudiziale, mentre non sono rilevanti gli atti di diffida stragiudiziali"*.

È bene ricordare che, decorso il termine di due anni dalla cessazione dell'appalto, resta in ogni caso possibile l'esercizio dell'azione diretta ex art. 1676 c.c. nei confronti del committente, sempre che ricorrano i presupposti previsti dalla predetta norma di legge.

3.2.4 Committente “solidalmente responsabile” ed adempimento delle obbligazioni non soddisfatte dell'appaltatore verso i lavoratori

Ci sembra utile indicare sinteticamente gli strumenti attraverso i quali il Committente «solidalmente responsabile» può adempiere le obbligazioni non soddisfatte dell'appaltatore verso i lavoratori:

- › la «trattenuta» del corrispettivo (che fosse ancora dovuto all'appaltatore) fino a che il debitore principale paghi i propri dipendenti;
- › la «trattenuta» del corrispettivo (che fosse ancora dovuto all'appaltatore) e pagamento diretto ai dipendenti dell'appaltatore;
- › il pagamento diretto ai dipendenti dell'appaltatore e azione di regresso verso l'appaltatore.

3.2.5 Appalto transnazionale e responsabilità solidale

Da ultimo segnaliamo che, in attuazione della direttiva n. 2014/67/UE del 15 maggio 2014, il Governo italiano ha varato il Decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136 che disciplina il distacco dei lavoratori, nell'ambito di una prestazione di servizi, da un'impresa avente sede in uno Stato membro ad altra impresa o unità produttiva sita in Italia. Tale distacco può quindi avere luogo a seguito della stipulazione di un contratto di appalto fra due imprese situate in due Stati membri diversi.

Ai fini che ci occupano, evidenziamo che laddove i lavoratori dipendenti di un'impresa avente sede in un diverso Paese UE vengano distaccati presso altra azienda avente sede in Italia trova applicazione il regime della responsabilità solidale sopra illustrato.

In particolare, l'art. 4, 4° comma del Decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136 dispone che: *“Nell'ipotesi di distacco di cui all'articolo 1, comma 1, 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 (...)”*.

Infine, in forza di quanto stabilito dall'art. 1, comma 5 il regime della responsabilità solidale trova applicazione anche laddove vengano distaccati in Italia lavoratori dipendenti di imprese extra UE.

Recita infatti l'art. 1, comma 5: *“Le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 10 e 11 del presente decreto si applicano anche alle imprese stabilite in uno Stato terzo che distaccano lavoratori in Italia ai sensi del comma 1”*.

4 OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D'APPALTO

4.1 Verifica dell'idoneità tecnica professionale Art. 26 e 90 D.Lgs. 81/08

La preliminare attività cui sono tenuti gli operatori economici nella loro qualità di Committenti di lavori, servizi o forniture, è la verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o lavoratori autonomi cui intende affidare i lavori con contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione.

La disciplina giuridica relativa alla valutazione dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi è rinvenibile all'art. 26, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.,

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo.

integrato per il solo settore dei cantieri temporanei e mobili di cui al Titolo IV del citato "testo unico", all'art. 97, comma 2, il quale opera uno specifico rinvio all'allegato XVII che tratta l'idoneità tecnico professionale in ambito edile.

Conoscere i principi fondamentali ai quali il dettato normativo s'ispira, significa anche comprendere quali siano i criteri che occorre adottare per rispettarlo pienamente; infatti, l'obbligo per il datore di lavoro di valutare l'idoneità allo svolgimento dell'attività commissionata all'impresa appaltatrice, corrisponde comunque al principio generale in forza del quale ogni datore di lavoro è tenuto ad adottare ogni misura idonea a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri lavoratori (art. 2087 c.c.), tra le quali rientrano la scelta d'impresе e lavoratori in grado di svolgere "in sicurezza" attività nei luoghi di lavoro.

Pertanto, nonostante il testo unico assegni in maniera sufficientemente puntuale e specifica le modalità di tale verifica da parte del soggetto obbligato, ci. che viene ri-

chiesto al datore di lavoro di operare una verifica non solo formale, ma seria e sostanziale. Innanzitutto occorre distinguere il caso dell'attività svolta nell'ambito di un cantiere temporaneo o mobile da quella imprenditoriale in genere.

In ambienti diversi dai cantieri edili, la verifica "documentale" dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi, così stabilita dal testo unico all'art 26 comma 1 lettera a) mediante:

A	l'acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato;
B	l'acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità professionale, ai sensi dell'art.47 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445.

Dal certificato d'iscrizione alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato di cui al comma a), il Datore di Lavoro Committente, deve verificare che l'oggetto sociale riportato nel certificato sia compatibile con il lavoro che è intenzionato a concedere con contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione. Se il contratto concerne opere impiantistiche, il Datore di Lavoro Committente deve anche verificare che in fondo al certificato, alla voce "abilitazioni" le ditte siano abilitate all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti ai sensi dell'art 1 del Decreto Ministeriale 22 gennaio 2008 n° 37 (che ha sostituito dal 27 marzo 2008 la legge 5 marzo 1990 n° 46).

Le opere impiantistiche previste dal D.M. 37/08 e per le quali è indispensabile l'abilitazione sono le seguenti:

A	impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonché gli impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere
B	impianti radiotelevisivi, le antenne e gli impianti elettronici in genere

C	impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense e di ventilazione ed aerazione dei locali
D	impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie
E	impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali
F	impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili
G	impianti di protezione antincendio

Un'impresa che non ha nel suo certificato l'abilitazione alla lettera di pertinenza dell'impianto, non è abilitata all'esercizio dell'attività e pertanto non è in grado di redigere la Dichiarazione di Conformità (Di.Co.) degli impianti realizzati che certifica il rispetto delle norme in vigore, assumendosi la responsabilità dei lavori eseguiti. Un impianto elettrico non certificato con conformità Di.Co. non può essere messo in esercizio *(vedi estratto di un certificato della CCIAA di una impresa abilitata alla realizzazione e certificazione degli impianti di seguito riportato)*.

Le imprese appaltatrici o i lavoratori autonomi come richiesto alla lettera b) devono dichiarare di possedere i requisiti d'idoneità tecnica professionale per l'attività da svolgere. Per le opere da realizzare nei cantieri temporanei o mobili, la verifica dell'idoneità tecnica-professionale, viene normata all'art. 90 comma 9 lettera a) e all'art 97 comma 2 dello stesso D.Lgs. n. 81/08.

Secondo l'art. 90 comma 9 lettera a), infatti, "Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo:

A	verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'ALLEGATO XVII. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva87, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'ALLEGATO XVII
B	chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), all'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'ALLEGATO XI, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese del documento unico di regolarità contributiva, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e dell'autocertificazione relativa al contratto collettivo applicato
C	trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b).

L'allegato XVII specifica i documenti che le imprese devono esibire:

A	iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
B	documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81/2008
C	specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 81/2008 di macchine, attrezzature e opere provvisoriale
D	documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007
E	dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o ineditivi di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 81/2008

Tale obbligo posto anche a carico dei lavoratori autonomi che devono esibire almeno la seguente documentazione:

A	iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
B	specificata documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisoriale
C	elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione
D	attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria previsti dal decreto legislativo
E	documento unico di regolarità contributiva

La verifica come detto, non può configurarsi solamente come una mera verifica documentale (formale); infatti, posto che per idoneità tecnico-professionale, l'articolo 89 del decreto intende "il possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare", ne consegue che questa debba estendersi alla verifica diligente e perita (seria e sostanziale) della effettiva capacità tecnico professionale della parte contraente, di svolgere i lavori commissionati in modo sicuro.

Verifica, inoltre, che è da effettuarsi necessariamente prima della scelta del contraente dell'appalto, essendo questa relativa ai lavori "da affidare" e inclusa nelle attività di gestione dell'appalto, spettanti al committente dei lavori.

In tutti i modelli di dichiarazione cos. come sopra rappresentati, è anche stata inserita la dichiarazione resa dall'operatore economico, che in ottemperanza al disposto art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 e l'art. 5 della Legge 13 agosto 2010, n. 136 (Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia), nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere quindi munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Pertanto l'ingresso degli addetti che a vario titolo avranno l'autorizzazione all'accesso

nei luoghi di lavoro, dovranno esibire preventivamente la tessera di riconoscimento che dovrà essere corredata da:

PERSONALE DIPENDENTE IMPIEGATO DEL COMMITTENTE

- una fotografia
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, data d'assunzione, qualifica)
- indicazioni del proprio datore di lavoro

LAVORATORI AUTONOMI IMPIEGATI DAL COMMITTENTE

- una fotografia
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, qualifica)
- dalle indicazioni e generalità del Committente

PERSONALE DIPENDENTE IMPIEGATO DALLE DITTE APPALTATRICI

- una fotografia
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, data d'assunzione, qualifica)
- dalle indicazioni del proprio datore di lavoro
- dalle indicazioni e generalità del proprio Committente
- dalla data di autorizzazione al subappalto

LAVORATORI AUTONOMI IMPIEGATI DALLE DITTE APPALTATRICI

- una fotografia
- dalle proprie generalità (nome, cognome, data di nascita, qualifica)
- dalle indicazioni e generalità del proprio Committente
- dalla data di autorizzazione al subappalto

È evidente che se l'affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice, comporta rischi particolari, quali ad esempio caduta dall'alto, impianti elettrici in tensione, spazi confinati ecc, la verifica deve essere estesa al controllo della formazione specifica del singolo lavoratore addetto, quale ad esempio quella concernente l'utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai corsi CEI 11-27 per lavori su impianti elettrici, all'applicazione DPR 177 per spazi confinati, ecc.

Altro elemento essenziale della verifica è l'accertamento dell'idoneità sanitaria del lavoratore impiegato, sulla base delle risultanze delle visite mediche nei casi previsti dalla normativa vigente (uso di videoterminali, posture incongrue, movimenti ripetuti, movimentazione manuale di carichi, esposizione a rumore, lavoro in quota, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali contatto con sostanze pericolose o biologicamente infette ed esposizione a stress).

Il controllo sull'adempimento di questo fondamentale disposto normativo, ovviamente pu. essere ristretto esclusivamente a quegli specifici addetti scelti dal datore di lavoro della ditta appaltatrice, che andranno ad operare nei luoghi in disponibilità giuridica del Committente.

Nei casi prospettati dalle disposizioni dell'articolo 26, di affidamento di lavori, servizi e forniture ad impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

- a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Infatti, una volta verificata l'idoneità tecnica professionale dell'appaltatore e definiti con chiarezza ed univocità i requisiti delle risorse in appalto, il datore di lavoro/committente deve fornire dettagliate informazioni anche sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui l'appaltatore dovrà operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività - escludendo pertanto i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, che sono invece annoverati nell'Estratto Rischi Specifici redatto a cura dell'appaltatore, laddove sono indicate inoltre le attività che andrà a svolgere nei luoghi del datore di lavoro.

Poiché il datore di lavoro committente, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 26, ha l'obbligo di promuovere la cooperazione ed il coordinamento delle imprese affidatarie (di cui al comma 2 dell'articolo 26), deve pertanto elaborare un unico docu-

mento di valutazione dei rischi, che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze: il DUVRI.

Tale documento deve essere necessariamente allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture, il che significa che non deve limitarsi a descrivere le possibili interferenze tra le imprese coinvolte, nel momento iniziale dei lavori ma deve essere aggiornato in relazione ad ogni variazione delle condizioni originarie, ad esempio qualora nel luogo di lavoro dove si svolge l'appalto intervengano altre imprese o lavoratori autonomi per cui possano concretizzarsi altri rischi di interferenza.

Quando si parla d'interferenza, s'intende indicare la circostanza in cui si verifica un "contatto rischioso" tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti; per esempio un rischio di interferenza è quello derivante dalla sovrapposizione di più attività svolte da operatori di aziende appaltatrici diverse oppure quello derivante da modalità di esecuzione particolare richieste esplicitamente dal committente che comportano però pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata; i rischi immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore e i rischi esistenti nell'area di lavoro comune, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore.

Dalla valutazione del DUVRI sono esclusi quelli relativi ai servizi di natura intellettuale; le mere forniture di materiali/attrezzature nonché i lavori/servizi o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari comportanti rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori di cui all'allegato XI del decreto. Per "uomini-giorno", il testo unico intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori. La normativa prevede l'esclusione del DUVRI a quei settori di attività a basso rischio infortunistico, come ad esempio quelli riguardanti gli studi professionali e di cui all'arti-

colo 29, comma 6-ter del testo unico, qualora il datore di lavoro committente, individui un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali tipiche di un preposto, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e coordinamento richiesto.

ALLEGATO XI

1	Lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da altezza superiore a m2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera
1 bis	Lavori che espongono i lavoratori al rischio di esplosione derivante dall'innesco accidentale di un ordigno bellico inesplosivo rinvenuto durante le attività di scavo.
2	2. Lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria
3	Lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti
4	Lavori in prossimità di linee elettriche aeree a conduttori nudi in tensione
5	Lavori che espongono ad un rischio di annegamento
6	Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie
7	Lavori subacquei con respiratori
8	Lavori in cassoni ad aria compressa
9	Lavori comportanti l'impiego di esplosivi
10	Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti

Il DUVRI riguarda quindi esclusivamente le eventuali interferenze tra le attività svolte in un medesimo luogo di lavoro. Per tutti gli altri rischi non riferibili alle interferenze, resta immutato l'obbligo per ciascun operatore economico, committente o appaltatore, di valutare i rischi inerenti la propria attività, elaborando il prescritto Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Procedura Operativa “Standard”

Dopo aver valutato l' idoneità tecnico professionale della ditta cui affiderà l'appalto dei lavori, ed aver promosso un eventuale sopralluogo per la presa visione dell'attività da svolgere negli ambienti di lavoro del committente, quest'ultimo deve fornire dettagliate informazioni (desunte eventualmente dal DVR) sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui il contraente è destinato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività (Art 26, c. 1, lett b), D.Lgs. 81/08) e richiedere allo stesso di segnalare i rischi specifici introdotti negli ambienti in cui andrà ad operare (Art 26, c. 2) D.Lgs. 81/08).

Il committente, analizzati i documenti ricevuti dagli operatori economici, individua l'operatore economico al quale affidare il contratto e con riguardo all'attività da affidare e all'operatore economico scelto, valuta se l'attività medesima rientra nel campo di applicazione e d'obbligo di redazione del DUVRI (ricordando che sono da escludere dall'obbligo di redazione del DUVRI e dalla conseguente stima dei costi, le attività che, pur rientrando nel ciclo produttivo aziendale, si svolgono in locali sottratti alla giuridica disponibilità del committente; la mera fornitura senza installazione, cioè senza procedure che generano interferenze; i servizi forniti non all'interno dei luoghi di lavoro del committente, i servizi di natura intellettuale e per i lavori/servizi la cui durata non sia superiore a dieci uomini/giorno), che non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

Il committente elabora quindi il DUVRI individuando le misure idonee ad eliminare o ridurre i rischi relativi alle interferenze (Art 26, c. 3, D.Lgs. 81/08) definendo le azioni a carico del committente e quelle a carico di ogni operatore economico, tenendo conto anche di ogni subappalto, che gli appaltatori principali devono farsi autorizzare e devono comunicare al committente medesimo, in tempo utile, prima della stipula del contratto e l'inizio delle attività. Inoltre, il Committente stima i costi relativi alla sicurezza della salute e sicurezza del lavoro derivanti da rischi interferenti, cioè le maggiori spese derivanti dall'adozione di particolari misure di prevenzione e protezione connesse alla presenza di rischi da interferenza (sono esclusi da questi i costi per la sicurezza connessi alle attività proprie del Committente e dell'appaltatore o lavora-

tore autonomo affidatari) in analogia con quanto già previsto dal D.Lgs. 81/08 per i cantieri temporanei o mobili, con il metodo dettagliatamente specificato nell'allegato XV del medesimo provvedimento (le voci da considerare come costo di sicurezza sono elencate al punto 4 del citato allegato XV del D.Lgs. 81/08, ritenuto un valido spartiacque che separa ciò che è costo di sicurezza inerente il DUVRI e ciò che invece non va considerato).

La stima dei costi deve, secondo quanto disposto dall'articolo 26, comma 5, essere specificamente indicata (a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile) nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, e valutata coerentemente congrua rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture appaltate.

Nell'eventualità di nuove o modificate attività o cessazione attività di imprese/lavoratori autonomi a contratto il committente effettua un aggiornamento della valutazione delle interferenze, dandone relativa comunicazione e visione a tutti i soggetti coinvolti. L'inadempienza agli obblighi sopra richiamati è punibile penalmente con l'arresto da due a quattro mesi o con il pagamento di un'ammenda pecuniaria di entità variabile dagli 822,00 a 6.576,00 euro, secondo quanto prescritto dall' Art. 55, comma 5, lettere a), b), d), i) del D.Lgs. 81/2008.

Lavoratori CE

Le normative applicabili sono molteplici e si intersecano tra di loro. In particolare sono applicabili:

- Le Direttive comunitarie (in particolare, n. 89/391 CE in materia di salute e sicurezza e n. 97/71 CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni di servizio);
- I Regolamenti UE (593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, c.d. Roma I);
- I principi di diritto penale;
- I principi inderogabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008).

Ai lavoratori CE si applica comunque la normativa che le parti hanno individuato e contrattualizzato come riferimento e, comunque, al lavoratore straniero operante in

Italia andrà garantito dalle parti (*compresa, quindi, l'azienda italiana "ospitante"*) un livello di tutela coerente con quello che il nostro Paese garantisce al lavoratore italiano che opera – magari svolgendo medesime mansioni rispetto al lavoratore straniero – nella medesima azienda.

A tale ultimo riguardo, ha fatto riferimento a quanto esposto dalla Suprema Corte (*Cassazione Penale, Sez. 4, 27 agosto 2014, n. 36268 - Infortunio del dipendente della ditta affidataria: casi di responsabilità condivisa tra committente e appaltatore*).

“Il dovere di diligenza del committente non si esaurisce nella scelta di un'impresa che sia tecnicamente in grado di eseguire il lavoro da commissionare, estendendosi alla verifica dell'idoneità dell'impresa appaltatrice a svolgere determinate lavorazioni in condizioni di sicurezza per i lavoratori, configurandosi quindi la responsabilità del committente qualora sia verificato in concreto che fosse da lui agevolmente percepibile il rischio derivante dall'inadeguatezza dell'organizzazione dell'impresa appaltatrice sotto il profilo prevenzionistico”.

Il merito si occupa di un infortunio occorso ad un lavoratore di una ditta straniera (per la precisione, di nazionalità croata) in un cantiere italiano, evidenziando come rispetto alla impresa straniera: **“...l'imputato avesse omesso di esaminare la documentazione relativa alla sicurezza del lavoro dell'impresa appaltatrice e non avesse esercitato controlli e verifiche...”** in ordine alla capacità tecnico-professionale dell'azienda straniera ad operare “in sicurezza”, come richiesto dalla normativa italiana (articolo 26 e Titolo IV del d.lgs. n. 81/2008).

In particolare, secondo la Corte di Cassazione, anche nei riguardi di una impresa non italiana **“la posizione di garanzia del datore di lavoro in merito alla scelta dell'impresa appaltatrice trova la sua ragion d'essere nella finalità di evitare che, attraverso la stipula di un contratto di appalto, vengano affidate all'appaltatore lavorazioni o mansioni che il singolo lavoratore non sia in grado di svolgere, con incremento del rischio per la sua sicurezza. (...) Si può, dunque, desumere dalla norma in esame una precisa regola di diligenza e prudenza che il committente dei lavori dati in appalto è tenuto a seguire e, in particolare, l'obbligo di accertarsi che la persona alla quale affida l'incarico sia, non solo munita dei titoli di idoneità prescritti dalla legge,**

come si evince dal riferimento, comunque non esclusivo, al certificato della Camera di Commercio, ma anche della capacità tecnica e professionale proporzionata al tipo di attività che deve esserle commissionata e alle concrete modalità di espletamento della stessa. In altre parole, tale norma svolge funzione integrativa del precetto penale che sanziona il reato di lesioni colpose ponendo a carico del committente l'obbligo di garantire che anche l'impresa appaltatrice che svolge attività nella sua azienda si attenga a misure di prevenzione della cui inosservanza lo stesso committente sarà chiamato a rispondere”.

L'infortunio del lavoratore di una azienda italiana avvenuto all'estero può comportare responsabilità per il datore di lavoro in Italia. Infatti è da considerarsi reato commesso nel territorio dello Stato non soltanto quando il lavoratore si infortuna nello Stato italiano, ma anche, in caso di evento all'estero, il reato che derivi causalmente da una azione o omissione che è avvenuta in tutto o in parte nel territorio dello Stato (*manca o incompleta valutazione dei rischi, omessa o incompleta formazione, ...*). L'obbligo di sicurezza nei confronti del lavoratore italiano che svolge attività fuori dai confini nazionali ricade quindi, sul datore di lavoro italiano, che deve assicurare idonee misure per tutelarne la salute e sicurezza.

Le modalità di gestione del lavoro all'estero è differente se il Paese in cui si invii il lavoratore sia “in area UE” o in un Paese “extra UE”.

Ai lavoratori distaccati in ambito comunitario si applicano, le normative del Paese ospitante.

Qualunque sia lo Stato dell'Unione europea in cui venga svolta la prestazione, purché questo abbia recepito le direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro, applicando la normativa locale, vengono sicuramente garantite misure di prevenzione con i livelli essenziali di tutela equivalenti a quelli italiani.

Lavoratori non CE

Nel caso di invio di un lavoratore in un Paese non europeo non è, invece, possibile fare affidamento su un sistema uniforme tra il Paese di provenienza ed il Paese UE.

Il datore di lavoro deve, in questo secondo caso, quindi valutare quanto le regole del Paese in cui si invia il lavoratore siano adeguatamente “sicure” per il lavoratore. Ciò perché, si ripete, anche nei Paesi extracomunitari il datore di lavoro dovrà garantire livelli di tutela equivalenti a quelli previsti dalle norme di prevenzione del nostro Paese. Di conseguenza, nei cosiddetti “Paesi a rischio”, individuabili anche in base alle informazioni reperibili sul sito del Ministero competente (Affari esteri, c.d. “Farnesina”), dovrà essere data particolare valenza alla valutazione dei possibili “rischi generici aggravati”.

Di seguito è rappresentato:

- esempio di allegato obbligatorio in merito al possesso dell’abilitazione alla realizzazione di impianti;
- modelli di autodichiarazione per la verifica dell’idoneità tecnica-professionale, che devono essere rilasciati dalle ditte appaltatrici al committente.

Registro Imprese
Archivio ufficiale della CCIAA
Documento n.
estratto dal Registro Imprese in data 27/04/2017

Codice Fiscale

Abilitazioni

abilitazioni per gli impianti D.M. 37/2008

L'impresa, ai sensi del Decreto 22 gennaio 2008 n. 37 recante norme per la sicurezza degli impianti, è abilitata, salvo le eventuali limitazioni più sotto specificate, all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'Art. 1 del Decreto n. 37/2008 come segue:

1) Lettera A

impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonché gli impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere

Provincia: MI

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

2) Lettera B

impianti radiotelevisivi, le antenne e gli impianti elettronici in genere

Provincia: MI

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

3) Lettera C

impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali

Provincia: MI

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

4) Lettera D

impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie

Provincia: MI

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

5) Lettera E

impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali

Provincia: MI

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

6) Lettera F

impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili

Provincia: MI

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

7) Lettera G

impianti di protezione antincendio

Provincia: MI

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

requisiti morali e/o tecnico professionali

Codice: installatori - lettera a (d.m. 37/2008)

Stato: requisiti accertati

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

Data denuncia:

Data accertamento:

Codice: installatori - lettera b (d.m. 37/2008)

Stato: requisiti accertati

Ente: CAMERA DI COMMERCIO

Data denuncia: 14/03/2014

CONTENUTI MINIMI

MODELLI AUTOCERTIFICAZIONE PER LA VERIFICA DELL'IDONEITÀ TECNICA PROFESSIONALE LAVORI... NON EDILI

1



Per gli operatori **NON EDILI** ditte



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____, via _____ n° _____, iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i. e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- di aver elaborato il documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi dell'art. 17 comma a) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- di aver nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 17 comma b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, del D.Lgs. 106/09 del 3 agosto 2009. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____

In fede _____

Allegati: *Certificato di iscrizione C.C.I.A.A.*



CONTENUTI MINIMI

CONTRIBUTO DI SOSTITUZIONE

MODELLI AUTOCERTIFICAZIONE PER LA VERIFICA DELL'IDONEITÀ TECNICA PROFESSIONALE

LAVORI ... EDILI

4



Per gli operatori **NON EDILI**
lavoratori autonomi



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____, via _____ n° _____, iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i. e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, del D.Lgs. 106/09 del 3 agosto 2009. Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____

In fede

Allegati: *Certificato di iscrizione C.C.I.A.A.*





Per gli operatori EDILI ditte



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____, via _____ n° _____, iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- di aver nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 17 comma b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, e dell'art. 97 comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. . Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.
- di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D. Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;

Luogo e data _____

In fede

Allegati:

- certificato di iscrizione C.C.I.A.A. in corso di validità;
- documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., firmato dal Datore di Lavoro in data certa;
- documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.
- dichiarazione organico medio annuo distinto per qualifica correlato dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate presso INPS e INAIL con relativa indicazione del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali compativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti.



PER GLI OPERATORI EDILI ditte piccoli lavori

Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI.

AEUOR



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____, via _____ n° _____, iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- di aver nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 17 comma b) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, e dell'art. 97 comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. . Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____

In fede

Allegati:

- certificato di iscrizione C.C.I.A.A. in corso di validità;
- documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., firmato dal Datore di Lavoro in data certa;
- documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.

AEUOR





PER GLI OPERATORI EDILI lavoratori autonomi



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA

Ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28/12/2000 N. 445, il sottoscritto _____, legale rappresentante e datore di lavoro della Società _____ con sede in _____, via _____ n° _____, iscritta alla C.C.I.A.A. di _____ col numero _____ (vedi certificato di iscrizione C.C.I.A.A. allegato); ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a), del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e in attesa dell'entrata in vigore del decreto d'attuazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) dello stesso

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti di idoneità tecnica per l'attività da svolgere;
- che saranno presenti presso i luoghi in Vostra disponibilità giuridica, solo lavoratori, in possesso di tessera di riconoscimento corredata di fotografia contenente le generalità del lavoratore, la data di assunzione, l'indicazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 26 comma 8 del D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 e s.m.i.;
- che in caso di sub-appalto sarà verificata l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri dell'art. 26 comma 1, e dell'art 97 comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. . Sulla tessera di riconoscimento di cui al punto precedente, gli eventuali subappaltatori, riporteranno anche gli estremi della Vs. relativa autorizzazione.

Luogo e data _____

In fede

Allegati:

- certificato di iscrizione C.C.I.A.A. ;
- documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007;
- specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. di macchine, attrezzature e opere provvisoria;
- elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;
- attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.



BIBLIOGRAFIA

- Carosielli e Moriconi *“La solidarietà negli appalti e nelle reti di impresa: un regime ancora attuale?”*, in Bollettino ADAPT 18 maggio 2015.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 11 febbraio 2011, n. 5 avente ad oggetto *“Quadro giuridico degli appalti”*.
- Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Circolare n. 11/2016, avente ad oggetto *“Cambio appalto e rapporti di lavoro nella «Legge Europea 2015-2016»”*

NUMERI PUBBLICATI

Anno 2007

» nr. 1 - **L'amministrazione nelle S.r.l.** • Simone Allodi

» nr. 2 - **Lo Statuto dei diritti del contribuente** • Alessandro Turchi

» nr. 3 - **Finanziamento dei Soci** • Giorgio Zanetti

» nr. 4 - **Le norme del codice di procedura civile applicabili al Processo Tributario** • Paolo Brecciaroli

» nr. 5 - **Bilancio e misurazione della performance delle organizzazioni non profit: principi e strumenti** • Marco Grumo

» nr. 6 - **La normativa Antiriciclaggio. Profili normativi, obblighi ed adempimenti a carico dei dottori commercialisti** • Gian Gaetano Bellavia

» nr. 7 - **Limiti dell'informativa societaria e controllo dei bilanci infrannuali** • Roberta Provasi, Daniele Bernardi, Claudio Sottoriva

» nr. 8 - **La previdenza nella professione di Dottore Commercialista** • Ernersto F. Carella

» nr. 9 - **L'introduzione dei Principi contabili internazionali e il coordinamento con le norme fiscali** • Mario Difino

» nr. 10 - **La governance delle società a partecipazione pubblica e il processo di esternalizzazione dei servizi pubblici locali** • Ciro D'Aries

» nr. 11 - **Il Consolidato fiscale nazionale (artt. 117-129 TUIR e DM 9 giugno 2004)** • Ambrogio Piccoli

» nr. 12 - **Il bilancio sociale nelle piccole e medie imprese** • a cura di Adriano Propersi

» nr. 13 - **Le parti e la loro assistenza in giudizio** • Mariacarla Giorgetti

Anno 2008

» nr. 14 - **Il nuovo ordinamento professionale: guida alla lettura del d.lgs. n. 139 del 28 giugno 2005** • a cura della Commissione Albo, Tutela e Ordinamento oe 2005-2007

» nr. 15 - **Carta Europea dei diritti del contribuente** • a cura della Commissione Normative Comunitarie 2005-2007

» nr. 16 - **Elementi di Procedura civile applicati alle impugnazioni del Processo tributario** • Mariacarla Giorgetti

» nr. 17 - **Il processo di quotazione delle PMI tra presente e futuro: il ruolo del dottore commercialista in questa fase di cambiamento** • Carlo Arlotta

» nr. 18 - **Controlled Foreign Companies Legislation: analisi comparata negli Stati comunitari** • Sebastiano Garufi

» nr. 19 - **Il codice di condotta EU: finalità e analisi comparativa a livello europeo** • Paola Sesana

» nr. 20 - **Il dottore commercialista e la**

pianificazione e il controllo nella PMI • Aldo Camagni, Riccardo Coda, Riccardo Sclavi

】 nr. 21 - **La nuova relazione di controllo contabile (art. 2409-ter del Codice Civile)** • Daniele Bernardi, Gaspare Insaudo, Maria Luisa Mesiano

Anno 2009

】 nr. 22 - **L'azionariato dei dipendenti come forma di incentivazione: ascesa e declino delle *stock option*?** • Vito Marraffa

】 nr. 23 - **Norme ed orientamenti rilevanti della Revisione Contabile** • Maria Luisa Mesiano, Mario Tamborini

】 nr. 24 - **Gli accordi giudiziari nella crisi d'impresa** • Cesare Zafarana, Mariacarla Giorgetti, Aldo Stesuri

】 nr. 25 - **Il bilancio consolidato e le scritture di consolidamento** • Francesco Grasso, Paolo Terazzi

】 nr. 26 - **Conciliazione e mediazione: attualità legislative e profili operativi** • Aldo Stesuri

Anno 2010

】 nr. 27 - **La crisi d'impresa - L'attestazione di ragionevolezza dei piani di ristrutturazione ex art. 67, 3° comma, lettera d) L.F.** • Commissione Gestione Crisi d'Impresa e Procedure Concorsuali

】 nr. 28 - **Il Consolidato fiscale nazionale (artt. 117-129 TUIR e DM 9 giugno 2004) seconda edizione** • Ambrogio Picolli

】 nr. 29 - **L'arbitrato - Analisi e commenti dalla recente prassi** • Commissione Arbitrato

- a cura di Alessandro Augusto

】 nr. 30 - **Il bilancio di sostenibilità delle *multiutilities*: esperienze a confronto** • Commissione Bilancio Sociale - a cura di Francesco Randazzo, Cristiana Schena, Gabriele Badalotti, Eros A. Tavernar

】 nr. 31 - **La riforma della revisione legale in Italia: una prima analisi del D.Lgs. 39 del 27 gennaio 2010** • Commissione Controllo Societario - Gruppo di lavoro: Daniele Bernardi, Antonella Bisestile, Alessandro Carturani, Annamaria Casasco, Gaspare Insaudo, Luca Mariani, Giorgio Morettini, Marco Moroni, Gianluca Officio, Massimiliano Pergami, Roberta Provasi, Marco Rescigno, Claudio Sottoriva, Mario Tamborini

】 nr. 32 - **Obbligo P.E.C. - Opportunità e problematiche per gli studi professionali** • Commissione Informatica e C.C.I.A.A. - Gruppo di lavoro: Fabrizio Baudo, Davide Campolunghi, Filippo Caravati, Alberto De Giorgi, Gianluca De Vecchi, Pietro Longhi, Daniele Tumietto

】 nr. 33 - **Nuova tariffa professionale - Commento alle modifiche intervenute** • Mario Tracanella

Anno 2011

】 nr. 34 - **Perdite di valore e avviamento secondo i principi IFRS** • Riccardo Bauer, Claudia Mezzabotta

】 nr. 35 - **Patrimonializzare e sostenere la competitività delle PMI italiane: la quotazione su AIM Italia** • Commissione Finanza e Controllo di Gestione - Gruppo di lavoro: Carlo Arlotta, Franco Bertoletti, Elisabetta Coda Negozio, Carlo Pesaro, Giorgio Venturini

» **nr. 36 - La mediazione civile - Novità normative e contesto operativo** • Gruppo di studio *Commissione Mediazione e Conciliazione* - a cura di Maria Rita Astorina e Claudia Mezzabotta

» **nr. 37 - La mediazione civile – Le tecniche di gestione dei conflitti** • Gruppo di studio *Commissione Mediazione e Conciliazione* - a cura di Maria Rita Astorina e Claudia Mezzabotta

» **nr. 38 - Caratteri e disciplina del concordato fallimentare** • Carlo Bianco, Mariacarla Giorgetti, Patrizia Riva, Aldo Stesuri, Cesare Zafarana

» **nr. 39 - Remunerare gli amministratori - Compensi incentivi e governance** • Gianluigi Boffelli

Anno 2012

» **nr. 40 - Scritti di Luigi Martino** • Comitato Editoriale - a cura di Gianbattista Stoppani e Dario Velo

» **nr. 41 - Aspetti fiscali delle operazioni straordinarie per i soggetti IAS/IFRS** • *Commissione Diritto Tributario Nazionale* - a cura di Emanuela Fusa

» **nr. 42 - L'accertamento tecnico dell'usura per le aperture di credito in conto corrente** • *Commissione Banche, Intermediari Finanziari e Assicurazioni* - a cura di Marco Capra, Roberto Capra

» **nr. 43 - Il nuovo concordato preventivo a seguito della riforma** • *Commissione Gestione Crisi di Impresa e Procedure Concorsuali*

» **nr. 44 - Introduzione all'Istituto del Trust** • *Commissione Normative a Tutela dei Patrimoni*

» **nr. 45 - Ambiti di applicazione del Trust** • *Commissione Normative a Tutela dei Patrimoni*

Anno 2013

» **nr. 46 - Arbitro Bancario Finanziario** • *Commissione Metodi ADR*

» **nr. 47 - Il rischio di continuità aziendale nel bilancio IAS ed in quello OIC** • *Commissione Principi Contabili* - a cura di Girolamo Matranga

» **nr. 48 - La mediazione civile nelle liti fra soci: profili giuridici ed efficacia negoziale** • *Commissione Metodi ADR* - a cura di Maria Rita Astorina, Marcella Caradonna

» **nr. 49 La fiscalità della produzione nelle fonti di energie rinnovabili** • *Commissione Diritto Tributario Nazionale* - a cura di Federica Fiorani

» **nr. 50 - Il modello GBS 2013: lo standard italiano per la redazione del Bilancio Sociale** • *Commissione Bilancio Integrato* - a cura di Claudio Badalotti, Dario Velo, Gabriele Badalotti

Anno 2014

» **nr. 51 - I regolamenti applicativi del D.Lgs. 39/2010 sulla revisione legale dei conti emanati dal MEF** • *Commissione Controllo Societario*

» **nr. 52 - La previdenza nella professione di Dottore Commercialista** • *Commissione Cassa Previdenza Dottori Commercialisti* - a cura di Ernesto Carella

» **nr. 53 - Comunicare con Investitori e**

Finanziatori: il ruolo del *Business Plan* • Commissione Finanza e Controllo di Gestione - a cura di Francesco Aldo De Luca e Alessandra Tami

】 nr. 54 - **La Direttiva 2013/34/UE relativa ai bilanci d'esercizio e consolidati - Novità e riflessi sulla disciplina nazionale** • Commissione Principi Contabili - a cura di Tiziano Sesana

】 nr. 55 - **Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro** • Commissione Lavoro - a cura di Monica Bernardi, Bernardina Calafiori, Gabriele Moscone, Patrizia Rossella Sterza, Sergio Vianello

】 nr. 56 - **Le *Start-up* innovative** • Commissioni Start-up, Microimprese e Settori Innovativi e Diritto Tributario Nazionale - a cura di Antonio Binacchi e Alessandro Galli

Anno 2015

】 nr. 57 - **Il Concordato preventivo: riflessioni teoriche** • Commissione Gestione Crisi di Impresa e Procedure Concorsuali - a cura di Giannicola Rocca

】 nr. 58 - **Il Concordato preventivo: esperienze empiriche** • Commissione Gestione Crisi di Impresa e Procedure Concorsuali - a cura di Giannicola Rocca

】 nr. 59 - **Il controllo della liquidità nelle strategie aziendali e nelle situazioni di crisi. Il contributo del *business plan*** • Commissione Finanza e Controllo di Gestione - a cura di Carlo Arlotta, Salvatore Carbone, Francesco Aldo De Luca, Alessandra Tami

】 nr. 60 - **La collaborazione volontaria. I diversi perché di una scelta (quasi) obbligatoria** • Commissione Normative a Tutela dei Patrimoni

- a cura di Marco Salvatore, Paolo Ludovici, Fabrizio Vedana

】 nr. 61 - **Relazione di revisione. Le novità al giudizio sul bilancio introdotte dagli ISA Italia** • Commissione Controllo Societario - a cura di Daniele Bernardi, Gaspare Insaudo, Luca Magnano San Lio, Claudio Mariani

】 nr. 62 - **Accertamento sintetico, redditometro e "redditest"** • Commissione Diritto Tributario Nazionale - a cura di Alessandro Cerati

Anno 2016

】 nr. 63 - **Il Consolidato fiscale nazionale (artt. 117-129 TUIR e DM 9 giugno 2004)** • terza edizione • Commissione Diritto Tributario Nazionale - a cura di Ambrogio Andrea Picolli

】 nr. 64 - **Revisione della contabilità di condominio** • Gruppo di lavoro della Commissione Amministrazioni Immobiliari

】 nr. 65 - **Appunti per una cultura di parità** • Commissione Pari Opportunità - a cura di Grazia Ticozzelli

】 nr. 66 - **Dematerializzazione documentale: temi per la consulenza. Prima parte. Conservazione digitale. Evoluzione del quadro normativo** • Commissione Informatica CCIAA e Registro Imprese di Milano - a cura di Pietro Luca Agostini, Ruggiero Delvecchio, Davide Grassano, Giuseppe Mantese, Francesco Milano

】 nr. 67 - **Dematerializzazione documentale: temi per la consulenza. Seconda parte. Fattura elettronica. Scenari** • Commissione Informatica

CCIAA e Registro Imprese di Milano - a cura di Pietro Luca Agostini, Filippo Caravati, Paolo A. Catti, Claudio Rorato

】 **nr. 68 - Il *welfare* aziendale. Dalla teoria alla pratica** • Commissione Lavoro - a cura di Loris Beretta, Vittorio De Luca e Salvatore Vitiello

】 **nr. 69 - Il bilancio integrato per le PMI** • Commissione Bilancio Integrato

Anno 2017

】 **nr. 70 - La normativa antiriciclaggio per i professionisti - L'operatività del D.Lgs. 231/2007 e le indicazioni di matrice internazionale** • Commissione Antiriciclaggio - a cura di Barbara Arbini, Andrea Bignami, Antonio Fortarezza

】 **nr. 71 - Sistemi di allerta interna. Il monitoraggio continuativo del presupposto di continuità aziendale e la segnalazione tempestiva dello stato di crisi da parte degli organi di vigilanza e controllo societario - Guida in materia di sistemi di allerta preventiva** • Commissione Controllo Societario - a cura di Daniele Bernardi, Massimo Talone

】 **nr. 72 - La gestione e il controllo della tesoreria e dei rischi finanziari nelle PMI** • Commissione Finanza e Controllo di Gestione - a cura di Riccardo Coda

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2017
3LB srl
Osnago (LC)

I QUADERNI

numero

73

La tendenza delle Aziende, in essere da tempo, di concentrarsi nel proprio *core business* e di affidare a terzi le attività non strategiche, continua a costituire un modello persistente che trova, nel contratto di appalto, il suo principale strumento giuridico.

Quest'ultimo implica, peraltro, una serie di attenzioni e di criticità che non possono essere trascurate che richiedono approfondimenti specifici.

In particolare sotto il profilo giuslavoristico le Aziende committenti devono coordinare l'autonomia imprenditoriale delle Aziende fornitrici con il legittimo interesse al controllo delle specifiche contrattuali ed evitare forme di responsabilità solidali derivanti da eventuali inadempienze delle stesse Aziende fornitrici. In questo quadro non possono essere dimenticati i profili previdenziali e di sicurezza del lavoro. Il Quaderno, con trattazione agile e completa, incentrata su profili anche pratici, senza dimenticare il necessario corredo giurisprudenziale, costituisce una guida preziosa per addentrarsi con sicurezza ed efficacia nel delicato tema.

BERNARDINA CALAFIORI Avvocato Cassazionista in Milano, è socio fondatore – con gli avvocati Fabrizio Daverio, Salvatore Florio e Teresa Florio – dello Studio Legale Daverio & Florio, specializzato in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Da anni è componente della Commissione Lavoro dell'Ordine dei Commercialisti, con cui collabora per convegni, seminari e la redazione di Quaderni su varie tematiche di diritto del lavoro.

È vicepresidente di INNANGARD – *International Employment Law Alliance* – network di avvocati giuslavoristi di vari paesi UE ed extra UE, che approfondisce tematiche giuslavoristiche a livello internazionale e comparativo e offre alla propria clientela un servizio di assistenza e consulenza afferente a legislazioni estere, anche attraverso *newsletters, webinars* etc.

Partecipa periodicamente a svariate conferenze internazionali di Diritto del lavoro (e.g. ABA, EELA).

SERGIO VIANELLO Ingegnere, iscritto all'Ordine degli Ingegneri di Milano, componente della Commissione Igiene e Sicurezza e della Commissione sicurezza Cantieri del medesimo Ordine.

Componente auditore, esperto in Sicurezza e Igiene del lavoro dell'Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili di Milano. Consulente del Tribunale di Milano con la specialità "*Edilizia civile ed industriale, patologie edilizie e disfunzioni (verifica della regola d'arte)*". Coordinatore del gruppo di lavoro E.B.A.F.OS per gli Ordini e Collegi professionali. Formatore accreditato presso il Consiglio Nazionale Ingegneri, il Collegio degli Ingegneri e Architetti di Milano, Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili di Milano e l'Ordine degli Agronomi e Dottori Forestali di Milano. Autore di articoli relativi all'igiene e sicurezza sul lavoro, pubblicati sulla rivista bimestrale "*Il Commercialista*".