

LINEAMENTI DI LEGITTIMITÀ, DEL CONTRATTO DI APPALTO

**Alcune problematiche di rilevante attualità, anche in relazione alle più recenti
linee ispettive da parte degli organi di vigilanza**

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO**

Senigallia

Mercoledì 25 settembre 2024

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti trattati:



Il controllo della correttezza dei contratti di appalto, subappalto e somministrazione. Appalti e sicurezza nei luoghi di lavoro

- Il contratto di appalto e di subappalto
- Le tipologie contrattuali dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione dei servizi
- La determinazione del costo della manodopera
- Appalto e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il costo della sicurezza
- Appalto lecito e somministrazione irregolare o fraudolenta
- Il regime della responsabilità solidale

PREMESSE

Nell'attuale contesto economico, globalizzato ed esasperatamente concorrenziale, al fine di poter garantire la massima efficienza e qualità nella realizzazione di attività **collaterali** e **complementari** a quella **core** (magari, ove possibile, anche con contenimento dei relativi costi), molte realtà aziendali tendono ad affidare ad autonome strutture esterne alcune lavorazioni, ovvero prestazioni di servizi (*esternalizzazione dei servizi aziendali*).

L'affidamento all'esterno di servizi in appalto quindi, oltre a garantire **maggiore efficienza** e **qualità** in attività non proprie dell'azienda, consente di non doversi far carico di impegni «secondari», magari disperdendo improduttivamente energie interne e «liberandosi» degli oneri connessi a questioni quali quelle gestionali-amministrative (con i relativi costi del personale addetto), alle difficoltà, alle tempistiche di realizzazione, ecc.

Non è pertanto il risparmio nel costo del lavoro l'unico motivo che guida le imprese a stipulare contratti di appalto, anche perché sono molteplici le condizioni da attenzionare nell'esecuzione di un incarico: dalla verificata **professionalità** del datore di lavoro e del personale impiegato, alla **sicurezza** sui luoghi di lavoro, oggi da attuare con maggiore ed «esasperata» cura, ai **costi della manodopera** e, non ultimo, alla dovuta considerazione da riservare alla pressante attività al riguardo svolta degli Organi Ispettivi (rivolta, in particolar modo, alla verifica di regolarità dei rapporti di lavoro, alle condizioni economiche garantite ai lavoratori ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro).

In questa sede si tratterà delle tematiche dell'**appalto nel settore privato**, non trascurando, comunque, una generale e sostanziale attenzione a quanto oggi disposto, soprattutto relativamente a particolari problematiche quali il costo della manodopera e la sicurezza nei luoghi di lavoro, dal nuovo **Codice degli appalti pubblici** (*D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36*).



DEFINIZIONE DI APPALTO

(art. 1655 c.c.; art. 29, c.1 e 3, D. Lgs. 276/2003)

Il contratto di appalto è il contratto con il quale una parte (appaltatore) assume, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, a favore di un altro soggetto (appaltante/ committente).

È un contratto fondato sull'intuitus personae, pertanto l'eventuale sostituzione dell'appaltatore deve risultare autorizzata dal committente.



DEFINIZIONE DI SUBAPPALTO

Il subappalto è quell'istituto che si realizza qualora l'appaltatore (**subappaltante**), dietro autorizzazione del committente, cede ad un terzo (**subappaltatore**) l'esecuzione dell'opera o del servizio (o di parte di essi) oggetto del contratto di appalto.

Può intendersi, in via generale, quale delega dell'esecuzione di parte dei lavori ordinati dal committente.

La disciplina del subappalto trae origine da quella dell'appalto, pertanto vi si applicano i medesimi criteri normativi e giuridici.

Come avremo modo di argomentare successivamente, in genere (salvo alcune particolari condizioni) è vietata la stipula di contratti di subappalto del subappalto (cd. **catena dei subappalti**).

APPALTO GENUINO E LEGITTIMO: REQUISITI

- ❑ L'appaltatore deve essere dotato di una propria struttura e di una propria organizzazione aziendale;
- ❑ L'appaltatore assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito organizzando, dirigendo e controllando il proprio personale addetto;
- ❑ L'appaltatore è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità;
- ❑ L'appaltatore realizza i servizi di propria competenza per conto di più committenti;
- ❑ Deve essere eseguito un intero servizio o una intera produzione (ovvero «fasi autonome» di essi);
- ❑ Il potere disciplinare è esclusivamente in capo all'appaltatore nei confronti dei propri dipendenti;
- ❑ Nessuna promiscuità deve sussistere tra i dipendenti dell'appaltatore e quelli dell'appaltante.

IL CONCETTO DELLA RESPONSABILITA' SOLIDALE



(Art. 29 ter D. Lgs. 27/2003)

In caso di appalto, il **committente imprenditore è obbligato in solido con l'appaltatore** entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto.

Il principio della responsabilità solidale tra il committente e l'appaltatore (e l'eventuale subappaltatore) rileva per tutte quelle somme dovute in relazione all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta durante l'appalto: trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR, contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori, premi assicurativi, ecc.

Con riguardo invece alle **sanzioni civili** connesse ad eventuali violazioni, per le stesse risponde unicamente il responsabile dell'inadempimento. 10



AZIONE DIRETTA NEI CONFRONTI DEL COMMITTENTE

I dipendenti dell'appaltatore/subappaltatore che hanno partecipato alla realizzazione dell'appalto possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, entro i limiti del debito residuo del committente verso l'appaltatore/subappaltatore.

L'azione diretta è distinta e autonoma rispetto a quella che può essere simultaneamente proposta nei confronti dell'appaltatore-datore di lavoro.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI UTILIZZABILI NELL'ESECUZIONE DI UN APPALTO

In considerazione delle caratteristiche che debbono sussistere per la formulazione dell'appalto lecito (così come esplicitato nelle schede precedenti), vi sono tipologie contrattuali che non sono consentite per l'esecuzione dei lavori affidati con tale procedura.

Tra di esse, va annoverato in primo luogo, il cd. *contratto di PrestO (ex voucher)*, così come disciplinato dalla L. 96/2017.

Differenti fattispecie contrattuali, tra cui il distacco e la somministrazione, sono invece consentite – ma solo a particolari condizioni - nella corretta esecuzione dei servizi affidati in appalto.



IL DISTACCO

(ex art. 30, D. Lgs. 276/2003)

Fattispecie in cui *“un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa”*.

Nell'ambito dei contratti di appalto è concessa la stipula di contratti individuali di distacco, con riferimento al personale interessato, purché questi consistano in un numero di unità tale da non comporre interamente l'entità personale dell'appaltatore (contraddicendo così la necessità di una sua autonoma strutturalità e professionalità).



DAL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

(ex artt. 30-40, D. Lgs. 81/2015)

Nell'ambito degli appalti, specialmente in quelli cd. endo-aziendali, l'appaltatore può legittimamente servirsi anche di lavoratori somministrati a tempo determinato, a condizione che siano effettivamente inseriti nell'organizzazione dell'utilizzatore e che quest'ultimo eserciti effettivamente il potere direttivo su tali lavoratori.



..... ALL'INTERPOSIZIONE ILLECITA DI MANODOPERA

Nell'esecuzione del contratto di appalto non è egualmente consentito all'appaltatore di servirsi in misura totale, o prevalente, di personale somministrato, in quanto dimostrerebbe, anche in questo caso, l'inesistenza o la insufficienza della propria struttura organizzativa e capacità professionale.

Va sottolineato, in questa occasione, che il contratto di appalto non deve mai concretizzarsi (come invece accade spesso, purtroppo, nei fatti, da parte soprattutto di Società cooperative operanti nell'ambito dei servizi di logistica o informatica) in una mera fornitura di manodopera al committente, in quanto ciò configurerebbe la grave fattispecie della **interposizione illecita di manodopera (somministrazione irregolare o fraudolenta)**.

IL COSTO DELLA MANODOPERA NEI CONTRATTI DI APPALTO



Nei contratti di appalto il costo della manodopera risulta elemento determinante e concorre alla definizione del corrispettivo dell'appalto stesso che, nel suo complesso, sarà costituito, in base alla diversa natura degli affidamenti: dai costi per i materiali, le attrezzature ed i noleggi, dal costo del lavoro, della predisposizione di ambienti consoni e sicuri, dalle spese generali (dall' 8% al 15%) e dall'utile d'impresa (dal 5% al 10%).

Il costo del lavoro viene annualmente determinato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in considerazione di specifiche previsioni economiche recate dalla legge e dai CCNL dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali.

Il costo della manodopera, così come il costo della sicurezza e gli onorari dovuti ai liberi professionisti, non è soggetto ai ribassi in sede di affidamento del contratto.

Pur tuttavia, non si esclude la possibilità del concorrente di presentare una cifra, a titolo di costi della manodopera, inferiore rispetto a quella generica derivante dalla normativa di legge e contrattuale in materia, laddove dichiarati la sussistenza, tra la propria forza lavoro, di particolari tipologie contrattuali «agevolate» che di per sè vedono applicati benefici economici e normativi, incentivi e/o sgravi contributivi, anche territoriali ecc.

COSTO MEDIO ORARIO DEL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA, DISINFESTAZIONE, SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI

NAZIONALE	OPERAI						LUGLIO 2023
	1	2 (Par 109)	2 (Par 115)	3	4	5	
A-Elementi retributivi annui							
Retribuzione tabellare	8.248,20	8.990,52	9.485,52	9.732,84	10.557,60	11.547,36	14.351,64
Ind. contingenza	6.152,52	6.167,52	6.167,52	6.185,04	6.210,00	6.222,36	6.297,24
Anzianità forfetaria di settore	612,24	652,68	666,00	698,16	757,80	801,24	995,88
E.D.R. - ex prot.23/7/1993	123,96	123,96	123,96	123,96	123,96	123,96	123,96
TOTALE "A"	15.136,92	15.934,68	16.443,00	16.740,00	17.649,36	18.694,92	21.768,72
B-Oneri aggiuntivi							
Festività retribuite (2 giorni)	116,66	122,81	126,73	129,02	136,03	144,08	167,77
Tredicesima mensilita'	1.261,41	1.327,89	1.370,25	1.395,00	1.470,78	1.557,91	1.814,06
Quattordicesima mensilita'	1.251,08	1.317,56	1.359,92	1.384,67	1.460,45	1.547,58	1.803,73
TOTALE "B"	2.629,15	2.768,26	2.856,90	2.908,69	3.067,26	3.249,57	3.785,56
C-Oneri previd. e assist.							
Inps (30,11%)	5.859,87	5.901,76	5.928,45	5.944,04	6.237,77	6.607,49	7.694,39
Inail (3,4683%)	616,19	648,68	669,39	681,48	718,52	761,11	886,31
TOTALE "C"	6.476,06	6.550,44	6.597,84	6.625,52	6.956,29	7.368,60	8.580,70
D-Altri Oneri							
Trattamento fine rapporto	1.316,01	1.385,40	1.429,62	1.455,46	1.534,56	1.625,52	1.892,91
Rivalutazione T.F.R. (9,974576%)	525,07	552,75	570,39	580,70	612,26	648,55	755,24
Fondo di Previdenza complementare (adesione al 35%)	40,22	41,27	42,18	42,50	44,25	45,12	50,37
Assistenza sanitaria integrativa	79,20	79,20	79,20	79,20	79,20	79,20	79,20
Bilateralità	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
TOTALE "D"	1.966,50	2.064,62	2.127,39	2.163,86	2.276,27	2.404,39	2.783,72
COSTO MEDIO ANNUO	26.208,63	27.318,00	28.025,13	28.438,07	29.949,18	31.717,48	36.918,70
RETRIB. MENSILE	1.261,41	1.327,89	1.370,25	1.395,00	1.470,78	1.557,91	1.814,06
RETRIB. ORARIA	7,29	7,68	7,92	8,06	8,50	9,01	10,49
COSTO MEDIO ORARIO	16,58	17,28	17,73	17,99	18,94	20,06	23,35
IRAP (3,9%)(*)	0,64	0,66	0,68	0,69	0,73	0,77	0,90
TOTALE COSTO MEDIO ORARIO (lavoratori a t.d.)(**)	17,39	18,10	18,58	18,85	19,86	21,03	24,48

Ore annue teoriche	2.088
Ore annue mediamente non lavorate così suddivise:	Note:
Ferie (giorni) - 176	176
Festività (giorni) - 12	96
Festività sopresse (giorni) - 6	32
Riduzione orario contrattuale (ore)	40
Assemblee/Permessi - 0,5%	10
Diritto allo Studio - 0,45%	9
Malattia/Infortuni/Maternità - 6,50%	136
Formazione, permessi D.L.vo 626/94 e succ. mod. (gg) - 1	8
Totale ore non lavorate	507
Ore annue mediamente lavorate	1.581

Costo aziendale minimo annuo procapite della sicurezza (D.P.L., visite mediche, D.Lgs 81/2008 e s.m.l.) : € 200,00
Costo aziendale minimo annuo procapite mantenimento in efficienza D.P.L.: € 130,00
(*) - Aliquota Irap ordinaria - Le Regioni possono deliberare valori differenti
(**) - Contributo addizionale 1,4% (comma 28 art.2 legge 92/2012)

Costo nazionale medio orario del personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia, disinfestazione, servizi integrati/multiservizi

Decreto direttoriale n. 52 del 27 settembre 2023 – «Tabella operai»

CAMBIO E CESSIONE DELL'APPALTO

Accade spesso che nello svolgimento di alcuni servizi in appalto, i costi onerosi per la realizzazione delle opere specifiche e particolari affidate, le difficoltà realizzative emergenti, nonché talvolta anche la «fragilità» economica degli appaltatori, comportano sempre più il verificarsi della fattispecie del cd. «*cambio di appalto*» e delle conseguenti procedure obbligatorie.

La *successione di contratti di appalto* si realizza nel momento in cui muta una parte contraente del contratto: varia la figura dell'appaltatore, ma rimangono invariate la figura del committente e l'oggetto dell'appalto.

Il **cambio di appalto** non configura di per sé, salvo la sussistenza di particolari condizioni (riferite, in genere, al «complesso aziendale»), una operazione di **trasferimento di azienda** *ex art. 2112 c.c.*; pertanto la prosecuzione dell'attività dei lavoratori a favore del nuovo datore di lavoro non è automatica.

Di conseguenza va attenzionata con particolare cura la modalità con cui si realizza il cambio di appalto, nonché le disposizioni in materia recate dal CCNL di riferimento, al fine di individuare le specifiche tutele garantite ai lavoratori addetti, nonché le eventuali condizioni di miglior favore (clausole di salvaguardia) per i lavoratori interessati.

LA cd. CLAUSOLA SOCIALE

(altresì, «*clausola di salvaguardia*» o «*clausola di tutela*»)

Le «clausole sociali», così come disciplinate all'interno dei CCNL, sono volte, principalmente, a garantire la **stabilità occupazionale** dei lavoratori coinvolti nei casi di successione di contratti di appalto, pur tenendo conto del diritto di libertà economica dell'imprenditore subentrante (*Art. 41 Costituzione Italiana*).

Le disposizioni in materia sanciscono l'inserimento della «clausola sociale» con specifico riguardo ai contratti ad alta intensità di manodopera.



SUBAPPALTO A CASCATA: E' VIETATO?



Stipulare un contratto di subappalto in presenza di un contratto di subappalto già instaurato, ancorchè richieda una particolare cautela ed attenzione, non è vietato dalla legge e neanche più dal nuovo Codice degli appalti (pubblici), purché tale istituto sia espressamente previsto nel contratto principale di appalto.

Si ribadisce però, in tali situazioni, la particolare attenzione che deve essere riservata alla messa in opera, da parte di tutti i subappaltatori, delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro imponendo, in primis, l'adeguata attuazione della specifica normativa da parte del primo appaltatore.

All'aumentare dei soggetti datoriali coinvolti nell'esecuzione dei lavori affidati, devono infatti progressivamente aumentare gli adempimenti ed i controlli da eseguire, in particolare, in merito alla corretta e puntuale attuazione delle normative in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (*tematica che sarà, in avanti, oggetto di approfondita discussione, per quanto riguarda i cd. subappalti in «ambienti confinati»*).

CONTRATTO DI APPALTO E ORDINE DI ACQUISTO («Buono d'ordine» - Purchase order)

L'Ordine di acquisto (o Buono d'ordine) è un documento commerciale emesso dal committente diretto al fornitore, finalizzato specificatamente all'esecuzione di un servizio.

L' **Ordine di acquisto** è redatto con **indicazioni minimali**, pertanto in esso vengono sovente omesse tutte le altre informazioni che invece nel «regolare» contratto di appalto detengono fondamentale importanza.

Tra le più significative, si ricordano:

- struttura e professionalità dell'appaltatore;
- puntuale ed analitica determinazione del costo della manodopera;
- adeguamento alla normativa in materia di sicurezza.

Per quanto esposto, si ritiene pertanto che l'Ordine di acquisto non possa legittimamente sostituire il vero e proprio Contratto d'appalto.

		• Issue Date - Data Emissione 22.05.2023	• PURCHASE ORDER				
		• Supplier Code - Codice Fornitore	• P.O. Number - N° Ordine Vers.				
Buyer Code - Contrattore Cod: Tel: Email:		Technical Queries to - Riferimento Tecnico Tel: Email:					
Address Invoice to - Intestare fattura a Sede Legale: I Capitale sociale : Euro Reg. Imprese RI Cod. Fiscale: Cod. ISO e P. IVA: Invoice address: Or via mail to		Supplier Address - Indirizzo Fornitore VIA					
Payment terms - Condizioni di pagamento 60 DAYS AFTER END OF INVOICE MONTH		Delivery Condition - Condizioni di resa 99 No Incoterms					
Packaging Terms - Imballaggio							
Ship to - Consegnare a		Currency - Valuta EUR					
Via							
In the name of and on behalf of _____ and according to the purchasing mandate (hereinafter known as the Buyer) hereby offers to purchase, and "the seller" or "Supplier" agrees to sell and deliver supplies or services described herein subject to the terms and condition included on the face of this purchase order and attached general terms and conditions.							
Important Note - Nota importante This purchase order is considered as accepted in its entirety unless it is returned to us within ten days from date indicated above, endorsed as "Refused".							
Item Riga	PR RDA	Part Number Codice Materiale	Material Description Descrizione	U/M UdM	Qty Q.tà	Delivery Date Data di consegna	Unit Price Prezzo Unitario
00010	10592403		ATTIVITA' DA ESPLETARE SECONDO ART.26 DLgs N°91/08 DEL 9 APRILE 2008 ED IN RIFERIMENTO A PROT. DUVRI N° _____ ON VALIDITA' FINO AL _____ CHE FA PARTE INTEGRANTE DELLE CONDIZIONI , CONTRATTUALI DEL PRESENTE ORDINE RIFERIM R.O. STABILIMENTO SIGG. _____ 1 VS OFFERTA NR _____ DEL 20/04/2023 E ACCORDI vs SIG. _____ IN DATA 02/05/2023. ONERI DI SICUREZZA 2500 € FATTURAZIONE ALLA PERCENTUALE DEI LAVORI ESEGUITI PAGAMENTO A 60 GG	AU	1	31.12.2023	55.372,00 PER 1 AU
Riferimento ad offerta n°		Siv da parte delle ditte					
10			Opere linea B				
EA	1	55.372,00			55.372,00		
Visa - Visto		Signature - Firma		Total Value VAT excluded - Valore Totale escluso IVA			

		• P.O. Number - Numero Ordine		Supplier Address - Indirizzo Fornitore			
		• Issue date - Data emissione 22.05.2023					
00020	105	Opere sotto linea B.		AU	1	31.12.2023	13.600,00 PER 1 AU
Riferimento ad offerta n°		da parte della ditta					
10		Opere sotto linea B					
EA	1	13.600,00			13.600,00		
00030	105	Oneri per la sicurezza		AU	1	31.12.2023	2.500,00 PER 1 AU
Riferimento ad offerta n°		la parte della ditta					
10		Oneri per la sicurezza					
EA	1	2.500,00			2.500,00		
00040	105	Dich. rispondenza, manuali e direzione		AU	1	31.12.2023	13.500,00 PER 1 AU
Riferimento ad offerta n°		la parte della ditta					
10		Dich. rispondenza, manuali e direzione					
EA	1	13.500,00			13.500,00		
Visa - Visto		Signature - Firma		Total Value VAT excluded - Valore Totale escluso IVA			
				28			84.972,00 EUR

LA SICUREZZA NEGLI APPALTI



(art. 2087 c.c.; art. 26, c. 1-3 ter e 8 bis, D.Lgs. 81/2008)

Nell'esecuzione dei lavori affidati in appalto (endo-aziendale), occorre adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori impiegati.

Il Datore di Lavoro Committente deve, *in primis*, istituire un'organizzazione aziendale finalizzata a garantire l'adempimento degli obblighi e delle verifiche a suo carico.

Ogni qualvolta l'azienda affida ad una ditta appaltatrice/subappaltatrice delle attività all'interno della propria azienda o presso altri cantieri di lavoro, il Committente deve verificare i requisiti tecnici e professionali dell'appaltatore/subappaltatore o dei lavoratori autonomi, in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto/subappalto.



In sintesi, il Datore di Lavoro appaltante/subappaltante:



- verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici in relazione ai lavori ed ai servizi da affidare in appalto;
- fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- promuove la cooperazione ed il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze (DUVRI);

(Il DUVRI deve essere sempre aggiornato ed adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, dei servizi o delle forniture)

- indica il personale che svolgerà la funzione di preposto.

IL VALORE ECONOMICO DELL'APPALTO



Il valore economico dell'appalto deve risultare **adeguato** e **sufficiente** rispetto al costo del lavoro ed al **costo relativo alla sicurezza**, il quale deve essere **specificamente indicato** (nel contratto, pena la **nullità** dello stesso) e risultare congruo rispetto all'entità ed alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture.



ATTUALITA'

*Tre casi recenti di cronaca
di incidenti mortali sui luoghi di lavoro
(«ambienti confinati»)*

1. **Firenze, febbraio 2024**: Cantiere Esselunga, vittime operai edili in quota: 5 decessi e 3 feriti, causa cedimento architrave in cemento.
2. **Bologna, aprile 2024**: Lago di Suviana (Centrale idroelettrica ENEL), vittime operai: 7 decessi e 5 feriti, esplosione della Centrale di Bargi a 40 metri di profondità nelle acque del lago, durante prove di collaudo dell'impianto.
3. **Palermo, maggio 2024**: Casteldaccia, vittime operai: 5 morti ed un ferito grave, durante l'esecuzione di lavori nell'impianto di sollevamento delle acque reflue.

GLI AMBIENTI CONFINATI

(DPR 14 settembre 2011, n. 177)



Gli «*ambienti confinati*» (*spazi confinati/luoghi confinati*) sono ambienti di lavoro che, in presenza di particolari sostanze nocive, o in presenza di condizioni pericolose, rappresentano una elevata minaccia per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Ne sono degli esempi: cisterne, condutture fognarie, pozzi, tubazioni, gallerie, stive di imbarcazioni, fabbricazione di esplosivi e prodotti chimici, ecc.

«OBBLIGO» DI CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO

L'art. 84 del D. Lgs. 276/2003 ha introdotto, in particolare, la procedura di certificazione dei contratti di appalto, esperibile sia in sede di **stipulazione** del contratto di appalto, che nelle **fasi di attuazione** del programma negoziale, specie ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto.

La certificazione introdotta dal Decreto è tesa ad eliminare il contenzioso esistente in materia di qualificazione dei contratti di lavoro.

La certificazione dei contratti commerciali di appalto non è obbligatoria per legge, ma è lasciata alla libera volontà delle parti.

Una importante eccezione si rileva nel caso dei subappalti in «*luoghi confinati*», ove risulta, viceversa, obbligatorio per legge certificare il contratto di subappalto

APPALTI IN AMBIENTI CONFINATI

Oltre all'obbligo di certificazione dei relativi contratti, in caso di appalti/subappalti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (particolarmente pericolosi per l'incolumità del personale addetto), qualsiasi attività può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi **qualificati** in ragione dei requisiti richiesti *ex art. 2, c. 1, DPR 177/2011*.

Si ribadisce, inoltre, che in tale ambito non è ammesso il ricorso a subappalti ove non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati al sensi del *Titolo VIII, Capo I, D. Lgs. 276/2003*.

CERTIFICAZIONE DEGLI APPALTI IN AMBIENTE CONFINATO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) – nota n. 694 del 24 gennaio 2024-, ha precisato che in caso di attività lavorativa svolta nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati avvalendosi del contratto di subappalto, dovranno essere certificati, oltreché il contratto medesimo di subappalto, anche tutti i contratti di lavoro del personale utilizzato dal subappaltatore, al fine di verificare la conformità ai requisiti stabiliti dalla norma.

Tali contratti di lavoro certificati potranno essere utilizzati dall'appaltatore/subappaltatore per tutta la durata del rapporto di lavoro a cui si riferiscono, a prescindere dalla circostanza che la certificazione sia stata effettuata in occasione di uno specifico appalto.

Un'attenzione particolare:

APPALTI

E

SISTEMA SANZIONATORIO

Nota

Appare molto difficile sintetizzare in poche righe l'intero sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazioni commesse nella costituzione o nello svolgimento di affidamenti di lavoro in appalto.

Infatti, in esso convivono ed operano differenti figure datoriali e, inoltre, vige l'istituto della responsabilità solidale.

Anomalie ed illeciti (in materia, ad es., di trattamenti retributivi e normativi dei lavoratori impiegati, obblighi contributivi e fiscali, interposizione illecita di manodopera, somministrazione irregolare, tipologie contrattuali utilizzate, sicurezza sui luoghi di lavoro, lavoro minorile, lavoro straniero) possono essere compiuti dai datori di lavoro sia nel loro ruolo di appaltanti/appaltatori che di subappaltanti/subappaltatori e riguardano, pertanto, tutti i campi del diritto: dal **diritto del lavoro e della previdenza sociale** al **diritto civile** e di **procedura civile**, dal **diritto penale** e di **procedura penale** al **diritto amministrativo** e al **diritto pubblico** (ciascun ambito col proprio regime sanzionatorio).

Qui di seguito si espone

il prospetto delle **SANZIONI** per intermediazione illecita....



Appalto

<i>Violazione</i>	<i>Sanzione</i>
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	Reclusione da 1 a 6 anni e multa da € 500 a €1.000 per ciascun lavoratore reclutato (pena base artt. 603 bis, 603 bis 1 e 603 bis 2 c.p.)
Se la condotta ha le seguenti caratteristiche : <ul style="list-style-type: none">- Presenza di violenza o minaccia (aggravante)	Reclusione da 5 a 8 anni e multa da €1.000 a €2.000 per ciascun lavoratore
<ul style="list-style-type: none">- Il numero di lavoratori reclutati è superiore a 3- Uno o più dei soggetti reclutati sono minori di età non lavorativa- I lavoratori sfruttati sono esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro (aggravanti specifiche)	Reclusione da 1 a 6 anni e multa da €500 a €1.000 per ciascun lavoratore reclutato (pena base) aumentata da 1/3 a 1/2

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona