

**Convegno Torino 03/02/20**  
**CdL Giovanni Marcantonio**

**I processi di esternalizzazione delle  
attività produttive**

**APPALTO**

# APPALTO

## Art. 1655 cod.civ. Nozione appalto

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

- Contratto tipico, a prestazioni corrispettive
- Contratto col quale una parte (APPALTATORE) assume, **con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio**, il compimento di un opera o un servizio verso un corrispettivo in denaro.
- Obbligazione di risultato: compimento di opera o servizio;
- Oggetto: produzione/scambio di beni/servizi.
- Soggetti: **almeno l'appaltatore deve essere un imprenditore**

# APPALTO

## Dlgs 276/2003 Capo II - Art. 29 - Appalto

1. 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**

- **NON PIU' POSSESSO MA ORGANIZZAZIONE E gestione dei vari fattori produttivi tra cui impianti, macchinari e lavoratori, senza che il committente possa interferire nelle modalità concrete di svolgimento del lavoro stesso**
- **Rischio di impresa>> rispondere del risultato finale davanti al committente**

# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

*Art.29, comma 3 D.Lgs 276/2003*

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 (legge comunitaria 122/2016), non** costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

- *Cambio appalto*

Al termine di un contratto di appalto con un appaltatore, il committente stipula un **nuovo contratto** mediante il quale **si avvale di un organizzazione imprenditoriale diversa dalla precedente**. Anche se in forza di clausole contrattuali alcuni dipendenti vengono assunti dal nuovo appaltatore, agli stessi non si applica il 2112 cc e **IL RAPPORTO DI LAVORO E' INTERROTTO**

- *Trasferimento di azienda*

L'oggetto del trasferimento tra cedente e cessionario è **l'organizzazione aziendale ed i fattori di produzione** tra cui il lavoro

# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

## TRIBUNALE TRENTO 29/2019

- *fino a quando l'imprenditore entrante **si limiti a subentrare nell'esercizio della mera attività d'impresa** svolta dall'imprenditore uscente non sarà soggetto ad obblighi nei confronti dei lavoratori già alle dipendenze dell'imprenditore uscente;*
- *di contro, **qualora si avvalga dell'entità economica (o una parte significativa di essa) in precedenza impiegata** dall'imprenditore uscente egli sarà tenuto agli obblighi funzionali al mantenimento dei diritti dei lavoratori alle dipendenze e già utilizzati dall'imprenditore uscente*
- ***non ogni cambio di appalto integra un trasferimento d'azienda, perché la seconda fattispecie esige il passaggio, oltre che dell'attività d'impresa (elemento costitutivo della prima fattispecie), anche di un'entità economica.***
- ***si ha trasferimento d'azienda allorquando l'impresa esercitata dall'appaltatore entrante non ha, rispetto a quella svolta dall'uscente, una specifica identità atteso che nella struttura organizzativa e operativa dell'entrante non si rinvengono elementi di discontinuità rispetto a quella di cui si avvaleva l'uscente.***
- ***incombe sull'appaltatore entrante l'onere di provare la sussistenza degli "elementi di discontinuità" al fine di escludere l'applicazione della disciplina sul trasferimento d'azienda***
- ***Ne deriva che la circostanza sintomatica maggiormente significativa al fine di decidere se ricorra una ipotesi di trasferimento di azienda o cambio di appalto, è costituita dal passaggio dei beni materiali***

# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

Tribunale di Bologna, sez. lav., 7 luglio 2017

*la mera riduzione quantitativa dell'attività oggetto del contratto tra committente e nuovo appaltatore non può essere ricondotta a quegli "elementi di discontinuità" che escludono l'applicabilità dell'art. 2112 c.c.*

# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

Tribunale di Milano, 23 giugno 2017, n. 1236 [appalto di servizi/trasferimento di azienda in un settore labour intensive](#)

- La nuova gestione l'attività veniva esercitata nei medesimi locali, avvalendosi in gran parte delle attrezzature in precedenza utilizzate e con acquisizione di una quota essenziale del personale sia per competenze che per quantità
- **Tale fattore organizzativo è stato ritenuto dal Tribunale «un fattore determinante per la configurazione di un trasferimento di azienda in considerazione della natura dell'attività, che si fonda essenzialmente sull'organizzazione delle risorse umane utilizzate per il suo svolgimento: un gruppo di lavoratori già formato, stabilmente coordinato e in grado di esprimere capacità operative rappresenta, in tale contesto, un “valore aggiunto”, ossia un bene economicamente rilevante per l'esercizio dell'impresa**
- **A nulla sono valse invece le modifiche organizzative adottate dall'azienda, consistenti in alcune variazioni dell'organizzazione di turni e pause, nonché nell'introduzione di differenti modalità di passaggio delle consegne e di pianificazione del lavoro, l'effettuazione di ore di formazione e l'acquisto di nuovi macchinari.**

# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

**Cass. Sez. Lav. 22 agosto 2019, n. 21615 Cambio appalto - Verifica presupposti ex art. 2112 c.c.**

In caso di successione di un imprenditore ad un altro in un appalto di servizi, non esiste un diritto dei lavoratori licenziati dall'appaltatore cessato al trasferimento automatico all'impresa subentrante, ma occorre accertare in concreto che vi sia stato un trasferimento di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., **mediante il passaggio di beni di non trascurabile entità, nella loro funzione unitaria e strumentale all'attività di impresa, o almeno del "know how" o di altri caratteri idonei a conferire autonomia operativa ad un gruppo di dipendenti.**

Il caso di specie trae origine dalla domanda, presentata da un lavoratore, volta ad ottenere il riconoscimento del diritto di proseguire il rapporto di lavoro ex art. 2112 c.c. alle dipendenze della società subentrante nell'appalto precedentemente affidato alla società sua ex datrice di lavoro, **concernente il servizio regionale di emergenza "118"**. La domanda del lavoratore veniva accolta sia in primo che in secondo grado. Ricorre per Cassazione la società, in particolare deducendo, con il primo motivo di ricorso, la violazione dell'art. 2112 c.c. per avere la sentenza impugnata «confuso due concetti distinti quali quelli del passaggio del servizio e quello del trasferimento di azienda». Secondo parte ricorrente, nel caso di specie non sarebbe applicabile l'art. 2112 c.c., **avendo l'organizzazione aziendale della società subentrante nell'appalto natura «assolutamente innovativa ed originaria»**, in quanto nessun elemento dell'organizzazione del precedente appaltatore era stato trasferito al nuovo. La Corte di Cassazione ha accolto il predetto motivo di ricorso. La Suprema Corte ha sottolineato, anzitutto, che **in materia di trasferimento di azienda si applica la disciplina dell'art. 2112 c.c. nel caso in cui, pur rimanendo immutata l'organizzazione aziendale, si verifichi la sostituzione della persona del titolare del rapporto di lavoro e il suo subentro nella gestione del complesso dei beni ai fini dell'esercizio dell'impresa, senza che rilevi lo strumento tecnico giuridico adottato e la sussistenza di un vincolo contrattuale diretto tra cedente e cessionario** (in questo senso, Cass. n. 26808 del 23/10/2018).



# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

**Cass. Sez. Lav. 22 agosto 2019, n. 21615 Cambio appalto - Verifica presupposti ex art. 2112 c.c.**

In caso di successione di un imprenditore ad un altro in un appalto di servizi, non esiste un diritto dei lavoratori licenziati dall'appaltatore cessato al trasferimento automatico all'impresa subentrante, ma occorre accertare in concreto che vi sia stato un trasferimento di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., **mediante il passaggio di beni di non trascurabile entità, nella loro funzione unitaria e strumentale all'attività di impresa, o almeno del "know how" o di altri caratteri idonei a conferire autonomia operativa ad un gruppo di dipendenti.**

La Corte ha inoltre richiamato la giurisprudenza prevalente in tema di trasferimento di azienda, ricordando che «in caso di successione di un imprenditore ad un altro in un appalto di servizi, non esiste un diritto dei lavoratori licenziati dall'appaltatore cessato al trasferimento automatico all'impresa subentrante, ma occorre accertare in concreto che vi sia stato un trasferimento di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., mediante il passaggio di beni di non trascurabile entità, nella loro funzione unitaria e strumentale dell'attività di impresa, o almeno del "know how" o di altri caratteri idonei a conferire autonomia operativa ad un gruppo di dipendenti, altrimenti ostandovi il disposto **dell'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 276 del 2003, non in contrasto, sul punto, con la giurisprudenza eurounitaria che consente, ma non impone, di estendere l'ambito di protezione dei lavoratori di cui alla direttiva n. 2001/23/CE ad ipotesi ulteriori rispetto a quella del trasferimento di azienda**» (ex pluribus, Cass. n. 26808 del 23/10/2018, Cass. n. 24972 del 6/12/2016). Ad avviso della Suprema Corte, il **giudice dell'appello aveva errato nel ricondurre la fattispecie accertata all'ipotesi di cui all'art. 2112 c.c., posto che l'azienda subentrata nell'appalto del servizio "118" era stata autorizzata a rivolgersi al mercato per il reperimento delle ambulanze ed aveva a tal fine stipulato apposito contratto di leasing con terze parti per l'approvvigionamento di tale fondamentale strumento di espletamento del servizio. Tale metodo di approvvigionamento è stato ritenuto dalla Suprema Corte quale «elemento che di per sé solo vale a spezzare ogni continuità con il complesso organizzato» del precedente appaltatore.** La Corte ha quindi concluso per l'accoglimento del predetto motivo di ricorso, cassando la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto.

# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

Trasferimento d'azienda - Cessione di sola manodopera - Configurabilità - Subentro nell'appalto - Differenze

L'autonomia organizzativa dell'entità economica ceduta può configurarsi anche in presenza di trasferimento di sola manodopera potendosi concretizzarsi non solo attraverso la natura e le caratteristiche della concreta attività spiegata, ma anche in ragione di altri significativi elementi quali, ad esempio, la direzione e l'organizzazione del personale, il suo specifico inquadramento, le peculiari modalità di articolazione del lavoro e i relativi metodi di gestione, ovvero quando vi sia cessione di un ramo "dematerializzato" o "leggero" dell'impresa, o nel quale il fattore personale sia preponderante rispetto ai beni, quando il gruppo di lavoratori trasferiti sia dotato di un particolare know how, e cioè di un comune bagaglio di conoscenze, esperienze e capacità tecniche, tale che proprio in virtù di esso sia possibile fornire lo stesso servizio.

Cass. Sez. Lav. 30 ottobre 2019, n. 27913 - Pres. Napoletano; Rel. Lorito; P.M. Celeste; Ric. G.H.N. s.p.a.; Contronic. D.N.D, S.V. e M.A.I s.r.l.;

Nota

Con ricorso ex art.1, co. 48, L. 92/12 al Tribunale di Napoli, due dipendenti di una società di gestione aeroportuale espongono: a) che l'impresa, a seguito della perdita di una commessa, aveva licenziato ex L. 223/91 tutti gli ottanta dipendenti; b) che la società subentrante nel predetto appalto, in virtù della clausola sociale, procedeva ad assumere solo 75 degli ottanta dipendenti; c) che vi era stata cessione di beni strumentali simulata da fittizie vendite. Su tali premesse, i ricorrenti chiedevano dichiararsi l'inefficacia dei licenziamenti e, previo riconoscimento dell'intervenuto trasferimento d'azienda, loro conseguente reintegra presso la cessionaria, oltre al risarcimento del danno. Il Tribunale accoglieva le domande, ordinando la reintegra dei lavoratori e riconoscendo loro il diritto al risarcimento del danno nella misura di dieci mensilità. La pronuncia veniva confermata dalla Corte territoriale che riteneva violate le norme legali e contrattuali disciplinanti le modalità di attuazione della clausola sociale - stante la mancata predisposizione da parte dell'aggiudicatario di graduatorie per fasce e per anzianità di servizio - con conseguente illegittimità dei licenziamenti intimati. La reintegra andava, poi, disposta nei confronti dell'aggiudicatario, stante il riconoscimento di un trasferimento di ramo aziendale ex art. 2112 c.c. verificatosi con il passaggio della quasi totalità del personale e dei beni strumentali. Avverso tale decisione i lavoratori ricorrono per cassazione e la società resiste con controricorso, proponendo la originaria datrice di lavoro, a sua volta, ricorso incidentale. La suprema Corte rigetta entrambi i ricorsi ed afferma il principio di cui alla massima, già espresso in vari precedenti (Cass. 4 dicembre 2002 n.17207; Cass. 8 maggio 2014 n.995; Cass. 25 settembre 2013 n. 21917). Osserva la Corte che la nozione giuslavoristica di azienda, imperniata sull'ormai prevalente concetto di "organizzazione" piuttosto che sul complesso di beni di cui all'art.2555 c.c., ha agevolato la sussunzione nella fattispecie astratta ex art. 2112 c.c. anche in ipotesi di aziende "dematerializzate", consistenti in un insieme di rapporti giuridici e/o contratti come nel caso delle attività labour intensive. Nè - precisa la Cassazione - a ciò osta il disposto dell'art. 29, comma 3, D. Lgs. n. 276/03, essendo da privilegiare quell'interpretazione secondo cui tale norma afferma soltanto che l'acquisizione del personale da parte dell'impresa subentrante in un appalto non costituisce di per sé un trasferimento di azienda, ma non che non può concorrere ad integrarlo. E proprio sulla scia di tale ultimo condivisibile orientamento, secondo la Suprema Corte, va ribadito il principio alla cui stregua, in caso di successione di un imprenditore ad un altro in un appalto di servizi, non esiste un diritto dei lavoratori licenziati dall'appaltatore cessato al trasferimento automatico all'impresa subentrante, ma occorre accertare, in concreto, che vi sia stato un trasferimento di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., mediante il passaggio di beni di non trascurabile entità, nella loro funzione unitaria e strumentale all'attività di impresa, o almeno del "know how" o di altri caratteri idonei a conferire autonomia operativa ad un gruppo di dipendenti, altrimenti ostandovi il disposto dell'art.29, comma 3, del d.lgs. n. 276 del 2003. Nè ciò è in contrasto con la giurisprudenza europea che consente, ma non impone, di estendere l'ambito di protezione dei lavoratori di cui alla Dir. n. 2001/23/CEE ad ipotesi ulteriori rispetto a quella del trasferimento di azienda (Cass. 6 dicembre 2016 n.24972; Cass. 18 marzo 2019 n.8922). Pertanto o vi è trasferimento d'azienda o di una sua parte ex art. 2112 c.c., e quindi prosecuzione ex lege del rapporto di lavoro, oppure c'è subentro nell'appalto, con applicazione dello statuto speciale dettato da un insieme di norme di fonte collettiva e legale. Secondo la Suprema Corte i giudici del merito si sono attenuti a tali principi avendo ritenuto perfezionata l'ipotesi di trasferimento d'azienda sul presupposto dell'accertamento del passaggio della commessa con contestuale passaggio della quasi totalità del personale ed trasferimento dell'utilizzo dei beni strumentali. Il ricorso viene, pertanto respinto insieme a quello incidentale.

# TRASFERIMENTO DI AZIENDA E CAMBIO DI APPALTO

## Solidarietà tra cedente e cessionario

- Outsourcing

Art. 2112 , 6° comma, codice civile

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003,n. 276 (**SOLIDARIETA' APPALTI**)

# APPALTO

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI E CAMBIO DI APPALTO

Art. 7, comma 4-bis Legge 31/2008

4-*bis*. Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, **non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223**, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, **nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.**

**Attenzione modifica DI 76/13: NO PROCEDURA ART 7 LEGGE 604/66**

# APPALTO

## PROCEDURA ITL LICENZIAMENTO GMO E CAMBIO DI APPALTO

Art. 7, Legge 604/66

6. La procedura di cui al presente articolo **non trova applicazione** in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché **per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92.** (tra cui lettera a) **licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;**

**Attenzione modifica DL 76/13: NO PROCEDURA ART 7 LEGGE 604/66**

# APPALTO

Art. 2, comma 34, della legge n. 92/2012

Il contributo di cui al comma 31 (TICKET LICENZIAMENTO) non è dovuto nei seguenti casi:

- a) **licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;**
- b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

**NO TICKET LICENZIAMENTO**

# APPALTO

**TESTO UNICO SICUREZZA** Art. 26 DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

1. 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 unita' 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:**

a) **verifica**, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), **l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi** in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

1) **acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;**  
2) **acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale**, ai sensi dell'articolo 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;

b) **fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.**

# APPALTO

**TESTO UNICO SICUREZZA** Art. 26 DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

**5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione,** anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, **devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.** **I costi di cui primo periodo non sono soggetti a ribasso**



# APPALTO

## AMBIENTI CONFINATI DPR n. 177/2011

1. Qualsiasi attività lavorativa nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati in ragione del possesso dei seguenti requisiti:

a) **integrale applicazione delle vigenti disposizioni in materia di valutazione dei rischi**, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze;

b) **integrale e vincolante applicazione** anche del comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, **nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi**;

c) **presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto**;

d) **avvenuta effettuazione di attività di informazione e formazione di tutto il personale**, ivi compreso il datore di lavoro ove impiegato per attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, specificamente mirato alla conoscenza dei fattori di rischio propri di tali attività, oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento. I contenuti e le modalità della formazione di cui al periodo che precede sono individuati, compatibilmente con le previsioni di cui agli articoli 34 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, entro e non oltre 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, con accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le parti sociali

# APPALTO

## AMBIENTI CONFINATI DPR n. 177/2011

1. Qualsiasi attività lavorativa nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati in ragione del possesso dei seguenti requisiti:

e) **possesso di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti** di inquinamento o confinati e avvenuta effettuazione di attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi, strumentazione e attrezzature, coerentemente con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e all'allegato IV, punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

f) **avvenuta effettuazione di attività di addestramento di tutto il personale impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati**, ivi compreso il datore di lavoro, relativamente alla applicazione di procedure di sicurezza coerenti con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e dell'allegato IV, punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

g) **rispetto delle vigenti previsioni, ove applicabili, in materia di Documento unico di regolarità contributiva;**

h) **integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore, compreso il versamento della contribuzione all'eventuale ente bilaterale di riferimento, ove la prestazione sia di tipo retributivo (cassa edile)**, con riferimento ai contratti e accordi collettivi di settore sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

# APPALTO

## AMBIENTI CONFINATI DPR n. 177/2011

2. In relazione alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati **NON è ammesso il ricorso a subappalti, se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003**, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni. **Le disposizioni del presente regolamento si applicano anche nei riguardi delle imprese o dei lavoratori autonomi ai quali le lavorazioni vengano subappaltate.**

**Si veda a tal fine Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Nota 27 giugno 2013, n. 11649**

# APPALTO

Art. 1, comma 10, della legge n. 11/2016

## RIFORMA DEGLI APPALTI CALL CENTER

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.

# APPALTO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Rispetto del contratto collettivo

- **ART. 36. LEGGE 300/70 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante **l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.** Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, **per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.**

.....OMISSIS...

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano **anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici**, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, AZIENDALE, INDIVIDUALE

Rispetto del contratto collettivo APPALTI PUBBLICI

Codice appalti

art. 30, comma 4 d.lgs. 50/2016

al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni **è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e **quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa in maniera prevalente**

# CAMBIO DI APPALTO

Art. 50 , Dlgs n. 50/2016

CODICE APPALTI

**(Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi)**

1. 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 INSERISCONO, 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.**

# DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI

## Art. 51 Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. **Salvo diversa previsione**, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.**



# APPALTO

Consiglio di Stato nella sentenza 17 gennaio 2018 n. 276 **Appalti**

Negli gare di appalto di servizi **l'imprenditore non può scegliere discrezionalmente il contratto collettivo da applicare ai dipendenti, perché tale scelta può squilibrare l'offerta economica, rendendola incongrua**

- l'applicazione di un determinato contratto collettivo rientra nelle prerogative dell'imprenditore e nella libertà negoziale delle parti, con la conseguenza che il bando di gara non può imporre ai concorrenti un Ccnl determinato
- **deve essere rispettata la coerenza del contratto nazionale di categoria con l'oggetto dell'appalto posto in gara. Se il contratto collettivo nazionale di lavoro è inappropriato o non pertinente al rapporto contrattuale, emergono infatti squilibri nell'offerta economica**

# APPALTO

Parere del Consiglio di Stato osservazioni su linee guida Anac 2703/2018 [Appalti](#)

**La clausola sociale contenuta nei contratti “leader” vincola i soggetti che subentrano in un appalto pubblico solo se le intese collettive già applicate da tali soggetti non disciplinano in alcun modo l’istituto**

**L’articolo 50 del codice impegna le stazioni appaltanti a inserire nei bandi di gara per appalti di servizi l’obbligo per l’aggiudicatario di garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato (rinviando alle clausole previste dai contratti collettivi firmati da soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale)**

**la clausola sociale inserita in un bando di gara per iniziativa della stazione appaltante può essere efficace, nel suo assetto concreto, solo in via suppletiva, ossia nel caso in cui l’imprenditore offerente non abbia sottoscritto alcun contratto collettivo, ovvero sia parte di un contratto collettivo che delle clausole sociali si disinteressa**

**Se, invece, l’impresa ha sottoscritto un contratto collettivo che disciplina una clausola sociale, i contenuti che devono essere osservati sono quelli previsti dal contratto collettivo stesso**

# APPALTO

Consiglio di Stato sentenza 2 luglio 2018 n. 4040 **Appalti**

Il bando di gara, **oltre a contenere la clausola sociale, può obbligare i concorrenti ad applicare uno specifico contratto collettivo nazionale.** **Se l'imprenditore che partecipa ad una gara non contesta subito, già prima dell'offerta, la clausola del bando che imponga un determinato trattamento di Ccnl, deve adeguare gli importi della propria offerta economica utilizzando il contratto collettivo che il precedente imprenditore aveva applicato ai propri dipendenti.**

# APPALTI E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

## ***Comma 181 (Proroga incentivo contributivo per assunzioni a tempo indeterminato)***

***Il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo di cui ai commi 178 e 179, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo medesimo nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.***

## *INTERPELLO MIN LAV 25 05/11/15 esonero contributivo e operazioni societarie 2112 cod.civ.*

Con specifico riferimento alla fruizione degli sgravi contributivi previsti dall'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, nei casi in cui i **rapporti di lavoro con il cedente proseguono ope legis con il cessionario senza soluzione di continuità ed i lavoratori conservando tutti i diritti ad essi connessi ai sensi dell'art 2112 cc**, in assenza di una interruzione dei rapporti di lavoro assistiti da incentivo, non mutano, in conseguenza di eventuali procedure di fusione o incorporazione, i requisiti *ab origine* legittimanti la fruizione dello stesso.

Alla luce delle osservazioni svolte, in risposta al quesito avanzato, si ritiene pertanto che **il cessionario incorporante abbia il diritto di continuare a beneficiare dell'esonero contributivo già riconosciuto alla società incorporata nel corso dell'anno 2015, limitatamente alla parte residua sino alla scadenza del termine legale dei trentasei mesi.**

# DLGS 150/2015 INCENTIVI

## *Art. 31 (Principi generali di fruizione degli incentivi)*

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:
  - a) **gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (NORMATIVA APPALTI+CALL CENTER)**, anche nel caso in cui il **lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;**
  - b) **gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo (**NON INDIVIDUALE**), alla **riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine**, anche nel caso in cui, **prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;**

# DLGS 148/2015 RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E APPALTO

## *Art. 1 Lavoratori beneficiari*

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i **lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti** di cui all'articolo 2, con **esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio**.

- DESTINATARI: LAVORATORI SUBORDINATI, APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
- ESCLUSIONI: DIRIGENTI E LAVORATORI A DOMICILIO

2. I lavoratori di cui al comma 1 **devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione**.

- ANZIANITA' DI 90gg effettivo lavoro PRESSO L'UNITA' PRODUTTIVA IN CIG
- PER GIORNATE DI EFFETTIVO LAVORO SI INTENDONO LE GIORNATE DI EFFETTIVA PRESENZA AL LAVORO A PRESCINDERE DALLA LORO DURATA ORARIA, IVI COMPRESI I PERIODI DI SOSPENSIONE PER FERIE FESTIVITA', INFORTUNI, MATERNITA' OBBLIGATORIA

# DLGS 148/2015 RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

## *Art. 1 Lavoratori beneficiari*

2. **Tale condizione non è necessaria** per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale **per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale pertanto in qualsiasi settore (MODIFICA LEGGE DI STABILITA' 2016 COMMA 308)**

➤ **ANZIANITA' NON NECESSARIA PER EVENTI OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI NEL SETTORE INDUSTRIALE**

➤ ~~**ATTENZIONE: ESCLUSIONE ARTIGIANI EDILI >> ANZIANITA' PER INTEMPERIE ??? (MODIFICA LEGGE DI STABILITA' 2016 COMMA 308)**~~

## **CAMBIO DI APPALTO**

**3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata**

# D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

## Art. 7 – Computo dell'anzianità negli appalti.

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, **l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.**

In caso di applicazione dell'art 2112 cc in operazioni diverse dal cambio di appalto il problema non si pone in quanto il rapporto continua con il subentrante senza soluzione di continuità

## Art. 8 – Computo e misura delle indennità per frazioni di anno.

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, **sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.**

Riproporzionamento e arrotondamento frazioni => 15gg ai fini del computo di:

- Anzianità
- Indennità



# CAMBIO DI APPALTO

## CCNL PULIZIE ART 4

### **Articolo 4 - CESSAZIONE DI APPALTO**

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.), anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007, n. 248, convertito in legge 28/2/2008, n. 31.

# CAMBIO DI APPALTO

## CCNL PULIZIE ART 4

### **Obblighi di comunicazione ed informazione**

L'azienda cessante deve consegnare **una comunicazione preventiva di cessazione dell'appalto alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, ove possibile nei 15 giorni precedenti tale cessazione.**

Tale comunicazione deve contenere:

- il nominativo dei lavoratori impiegati nell'appalto da almeno 4 mesi
- le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati
- il rispettivo orario settimanale

L'azienda subentrante deve dare comunicazione del suo subentro nell'appalto con la massima tempestività, preventivamente all'inizio dell'inizio della nuova gestione, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Ccnl

# CAMBIO DI APPALTO

## CCNL PULIZIE ART 4

Oltre a tali comunicazioni, **l'azienda cessante deve fornire a quella subentrante tutte le informazioni necessarie alla gestione dei rapporti di lavoro**, con la relativa documentazione riferita a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione. In particolare si tratta di:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini del calcolo del periodo di comporto (che il Ccnl estende a tutti i rapporti lavorativi che si sono succeduti nel settore);
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge 68/1999 ex legge 482/1968;
- le misure adottate ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria, al medico competente ed alle iniziative di formazione e informazione;
- le iniziative di formazione e addestramento, comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino;
- l'iscrizione dei lavoratori ai Fondi di previdenza complementare;
- lista eventi morbosi sino 3 anni prima del cambio di appalto

# CAMBIO DI APPALTO

## CCNL PULIZIE ART 4

### **Successione di appalto a parità di termini**

- In caso di Successione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire il mantenimento in organico senza periodo di prova di tutti gli addetti presenti in organico nell'appalto precedente dimostrabili da documentazione che lo determini da almeno 4 mesi prima della cessazione d'appalto.
- Rimangono esclusi i lavoratori che nel frattempo si siano dimessi, abbiano avuto accesso al pensionamento o altri casi particolari (ad esempio, decesso).

### **Successione di appalto con termini differenti**

- Se il nuovo appalto risulta sostanzialmente differente da quello precedentemente in atto in quanto a termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante viene convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato o, in assenza, presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, insieme alla rappresentanza sindacale aziendale e alle Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti la successione d'appalto.
- L'incontro deve tendere ad armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.
- Per ottenere tali scopi è ammesso il ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti di flessibilità quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, o in ultima analisi ad ammortizzatori sociali quali la mobilità.

# CAMBIO DI APPALTO

## CCNL PULIZIE ART 4

### **Successione di appalto intra-aziendale con termini differenti**

- La procedura di confronto sindacale sopra esposta è da applicarsi anche in caso di successione di appalto in cui sia coinvolta una sola azienda (in quanto aggiudicataria di entrambi gli appalti), ma in cui una sostanziale modifica di termini, modalità e prestazioni contrattuali tra i due appalti impedisca il mantenimento dei livelli occupazionali precedenti.

# APPALTO

## CERTIFICAZIONE CONTRATTI DI APPALTO

Art. 84. DLGS 276/03 Interposizione illecita e appalto genuino

1. **Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale**, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo.

➤ **2 FASI DI CERTIFICAZIONE>>STIPULA E ATTUAZIONE (QUEST'ULTIMA MEDIANTE ANALISI DELLO SVOLGIMENTO EFFETTIVO)**

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto **codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino**, che tengano conto della **rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore**. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, **le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

# APPALTO

## ELEMENTI DISTINTIVI GENUINITA' APPALTO (fonte Circ. FS 11/2019)

L'appaltatore deve essere un **soggetto "imprenditoriale"** sotto il profilo tecnico, economico ed organizzativo, con assunzione del rischio di impresa (Cass. 6 aprile 2011, n. 7898)

- ✓ **Assenza di esperienza professionale dell'appaltatore nel settore di riferimento dell'appalto**
- ✓ **Diversità tra l'attività svolta dall'appaltatore rispetto a quella che il suo dipendente avrebbe dovuto eseguire presso il committente;**
- ✓ **Inesistenza, nella compagine aziendale dell'appaltatore, di personale qualificato ed idoneo a svolgere le mansioni connesse alle attività appaltate**
- ✓ **Estraneità dell'oggetto dell'appalto rispetto alle attività normalmente fornite dall'appaltatore, rientranti nel suo oggetto sociale**
- ✓ **Rischio di impresa: presenza di investimenti a carico dell'appaltatore che sopporta i costi di acquisto di beni e materiali e organizza in proprio i mezzi necessari all'esecuzione della prestazione richiesta, presenza di idonea copertura assicurativa**
- ✓ **Pluricommitenza**
- ✓ **Esposizione a risultato negativo dell'attività, qualora l'opera o il servizio non siano portati a compimento ovvero si manifesti un rapporto negativo tra i costi e i benefici dell'attività stessa.**

# APPALTO

## ELEMENTI DISTINTIVI GENUINITA' APPALTO(fonte Circ. FS 11/2019)

Indici sintomatici dell'appalto fittizio >> effettivo potere organizzativo e direttivo deve essere esercitato dall'appaltatore, al quale spetta la piena gestione dei lavoratori coinvolti nell'appalto

- ✓ sovrapposizione dell'orario di lavoro tra i dipendenti dell'appaltatore e quelli del committente;
- ✓ pagamento delle retribuzioni dei dipendenti dell'appaltatore da parte del committente;
- ✓ controllo diretto sui dipendenti dell'appaltatore da parte di soggetti preposti del committente;
- ✓ richiesta di ferie o permessi presentata dai dipendenti dell'appaltatore direttamente al committente;
- ✓ scelta del numero dei dipendenti da utilizzare rimessa al committente;
- ✓ cura delle relazioni sindacali dei dipendenti dell'appaltatore da parte del committente
- ✓ **modalità di coordinamento tra le imprese rappresentano** >> tanto più dette modalità risultano carenti di misure idonee ad evitare la commistione e l'interferenza tra lavoratori, tanto meno genuino appare l'appalto
- ✓ **esercizio del potere disciplinare**



# APPALTO

## ELEMENTI DISTINTIVI GENUINITA' APPALTO(fonte Circ. FS 11/2019)

Indici sintomatici dell'appalto fittizio >> l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore >>> messa a disposizione dell'appaltatore dei mezzi e delle attrezzature per la fornitura del servizio o per il compimento dell'opera richiesta dal committente

- ✓ strumenti riferibili totalmente al committente
- ✓ apporto dell'appaltatore marginale
- ✓ le mansioni che vengono svolte dai dipendenti dell'appaltatore devono essere funzionali esclusivamente alla realizzazione dell'opera o del servizio dedotti nel contratto di appalto
- ✓ personale dell'appaltatore svolge le stesse identiche mansioni svolte dai dipendenti del committente, inserito stabilmente a tutti gli
- ✓ effetti nel ciclo produttivo di quest'ultimo
- ✓ Attenzione agli appalti «**endoaziendali**»

# APPALTO

## ELEMENTI DISTINTIVI GENUINITA' APPALTO(fonte Circ. FS 11/2019)

Indici sintomatici dell'appalto fittizio >> l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore >>>  
messa a disposizione dell'appaltatore dei mezzi e delle attrezzature per la fornitura del servizio o per il compimento dell'opera richiesta dal committente

Cass., pen., 27 gennaio 2015, n. 18667

non è sufficiente a far configurare un appalto fraudolento la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, dovendosi, piuttosto, verificare se tali direttive siano inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative oppure si riferiscano solo al risultato di tali prestazioni, che in sé, può formare genuino oggetto del contratto di appalto

Ministero del Lavoro, circolare 11 febbraio 2011, n. 5

- potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso
- elemento sufficiente perché possa configurarsi un appalto genuino è, insieme all'assunzione del rischio d'impresa, l'organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore, la quale, in relazione agli appalti **labour intensive**, è suscettibile di concretarsi nel solo esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori

# APPALTO

## ELEMENTI DISTINTIVI GENUINITA' APPALTO (fonte Circ. FS 11/2019)

**Indici sintomatici dell'appalto fittizio** >> Consiglio di Stato, nella sentenza n. 1571 del 12 marzo 2018

- ✓ mancanza da parte del personale della ditta appaltatrice di un know-how specifico, ovvero di un patrimonio di conoscenze e di pratiche di uso non comune, tale da far emergere un apporto qualitativo specifico, riconducibile all'appalto di servizio
- ✓ richiesta da parte del committente di un certo numero di ore di lavoro (le richieste da parte del committente, vanno qualificate come "servizi" e non come numero di ore annue)
- ✓ inserimento stabile del personale dell'appaltatore nel ciclo produttivo del committente
- ✓ mancata identità dell'attività svolta dal personale dell'appaltatore rispetto a quella svolta dai dipendenti del committente
- ✓ proprietà, in capo al committente, delle attrezzature necessarie per l'espletamento delle attività
- ✓ l'organizzazione, da parte del committente, delle attività dei dipendenti dell'appaltatore

Distinzione tra appalto e distacco: l'elemento "interesse" nel distacco è quello del soggetto distaccante mentre, nel caso dell'appalto, è quello del committente alla corretta esecuzione dell'opera o del servizio

# APPALTO

## CHECK LIST COMMISSIONE CERTIFICAZIONE (fonte Circ FS 6/2019)

### ORGANIZZAZIONE DEI MEZZI NECESSARI

La commissione deve verificare che:

- ✓ l'appaltatore sia dotato di propria struttura imprenditoriale effettivamente utilizzata per l'esecuzione dell'appalto in questione, possibilmente con una collocazione riconoscibile nel mercato di riferimento e con rapporti commerciali verso una pluralità di committenti
- ✓ L'utilizzo di capitali, attrezzature o macchine del committente non determina automaticamente la qualificazione del rapporto come somministrazione. Il potere organizzativo e direttivo deve essere esercitato dall'appaltatore, ai fini del coordinamento il committente si deve relazionare con appaltatore o suo referente
- ✓ Le mansioni svolte dai dipendenti dell'appaltatore devono essere funzionali esclusivamente alla realizzazione dell'opera o del servizio dedotto in contratto

# APPALTO

## CHECK LIST COMMISSIONE CERTIFICAZIONE (fonte Circ FS 6/2019)

### ORGANIZZAZIONE DEI MEZZI NECESSARI

A tale fine occorre verificare:

- ✓ quale sia l'attività concretamente svolta dai dipendenti dell'appaltatore presso il committente;
- ✓ se tale attività sia svolta ed organizzata dal committente medesimo;
- ✓ se il committente sia proprietario delle attrezzature necessarie per l'effettuazione del servizio o dell'opera;
- ✓ se il committente nella dinamica contrattuale si limiti a richiedere all'appaltatore solo un certo numero di ore lavoro mensili, in base alle specifiche esigenze di ogni periodo, con indicazione dei turni orari, limitandosi l'appaltatrice ad abbinare le persone a tali ruoli (indice di non genuinità);
- ✓ se il personale dell'appaltatore svolga le stesse identiche mansioni svolte dai dipendenti del committente, inserito stabilmente a tutti gli effetti nel ciclo produttivo di quest'ultimo (indice di non genuinità).
- ✓ potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso.

Nell'indagine la Commissione potrà anche sentire i lavoratori utilizzati nell'appalto.

# APPALTO

## CHECK LIST COMMISSIONE CERTIFICAZIONE (fonte Circ FS 6/2019)

### GESTIONE A PROPRIO RISCHIO

La Commissione deve accertare che dal contratto risulti che l'appaltatore è esposto ad eventuale risultato negativo dell'attività qualora l'opera o il servizio non siano portati a compimento.

Occorre verificare se:

- ✓ sussista l'esercizio abituale di un'attività imprenditoriale;
- ✓ sia presente lo svolgimento di una comprovata attività produttiva;
- ✓ esista la pluricommitenza;
- ✓ sussista l'esercizio dei poteri di eterodirezione sui lavoratori da parte dell'appaltatore
- ✓ sia presente un comprovato livello di specializzazione e conoscenza del settore

Nell'indagine la Commissione potrà anche sentire i lavoratori utilizzati nell'appalto.

# APPALTO

## CHECK LIST COMMISSIONE CERTIFICAZIONE (fonte Circ FS 6/2019)

### INDICAZIONE COSTI SICUREZZA

La Commissione deve accertare se nel contratto (di appalto o subappalto) siano indicati, a pena di nullità ex art. 1418 CC, i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni.

### SOLIDARIETA' APPALTI

In caso di opere o servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore nonché con ciascuno dei subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione del contratto di appalto a corrispondere le quote retributive (compreso TFR), compensi lavoro autonomo nonché contributi previdenziali e premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto.

# APPALTO

## CHECK LIST COMMITTENTE (fonte Ipsoa-Wolters Kluwer)

- ✓ **Certificato di iscrizione alla Camera di Commercio:** verificare sede aziendale, attività abituale e coerenza della stessa con oggetto sociale, bilanci
- ✓ **DURC in corso di validità**
- ✓ **DURF**
- ✓ **DVR (Documento di Valutazione dei Rischi)**
- ✓ **CCNL applicato**
- ✓ **Tipologie contrattuali utilizzate**
- ✓ **Costo del lavoro in rapporto all'offerta**
- ✓ **Congruità tariffa applicata**
- ✓ **Blocco del pagamento delle fatture nel caso di mancata presentazione della documentazione richiesta ovvero in caso di evidenza di inadempimenti contrattuali**
- ✓ **Obbligo utilizzo di lavoratori dipendenti assunti e occupati regolarmente nel rispetto delle norme di Legge e di contratto collettivo indicato**
- ✓ **Obbligo applicazione CCNL con maggiore grado di rappresentatività sindacale (valutare) con garanzia rispetto integrale anche per II livello**



# APPALTO

## CHECK LIST COMMITTENTE (fonte Ipsoa-Wolters Kluwer)

- ✓ **Obbligo produzione periodica documentazione per il controllo della regolarità dell'occupazione dei lavoratori dipendenti dell'appaltatore utilizzati nell'appalto e della regolarità contributiva, assicurativa e fiscale (esempio: contratti di assunzione, comunicazioni di assunzione al Centro per l'Impiego, copia della carta d'identità, attestati di formazione in materia di salute e sicurezza, giudizi di idoneità al lavoro rilasciati dal medico competente, prospetti paga sottoscritti dagli stessi lavoratori per conferma dell'effettiva ricezione dei relativi importi di retribuzione, DURC, F24, dichiarazione sostitutiva per pagamento dell'IVA)**
- ✓ **Specifiche delle condizioni di autonomia nella gestione dell'attività e nell'organizzazione dei lavoratori dell'appaltatore**
- ✓ **Indicazione che tutti i lavoratori che interverranno durante l'appalto verranno previamente formati e informati sui rischi lavorativi e sulle misure di sicurezza e di emergenza da adottare, saranno muniti di regolari dispositivi di protezione individuale, tesserati, riconoscimento e saranno dichiarati idonei al lavoro dal medico competente**

# APPALTO

## CHECK LIST COMMITTENTE (fonte Ipsoa-Wolters Kluwer)

- ✓ Evidenza dell'esercizio del potere organizzativo, direttivo e disciplinare dell'appaltatore nei confronti dei propri lavoratori utilizzati nell'appalto;
- ✓ Indicazione separata dei costi sulla sicurezza predisposti dall'appaltatore
- ✓ Elenco dei mezzi, delle attrezzature e degli eventuali materiali che l'appaltatore dichiara di impiegare nei lavori appalti, con le relative certificazioni d'uso (qualora obbligatorie);
- ✓ Nomina dei 2 preposti (committente e appaltatore) al fine di interfacciarsi e verificare il raggiungimento degli obiettivi previsti nel contratto di appalto;
- ✓ Misura del corrispettivo e modalità di pagamento. Il corrispettivo non deve essere rapportato alle ore di lavoro ma sulla base di altri indicatori: es. per le pulizie, a forfait su base mensile; per il facchinaggio, sulla base dei kg di merce movimentata, ecc.);

# APPALTO

## CHECK LIST COMMITTENTE (ritenute fiscali)

- ✓ **Identificare con precisione qual è la platea dei lavoratori coinvolti e quali sono le retribuzioni per versamento ritenute fiscali**
- ✓ **Clausola obbligo per impresa appaltatrice o subappaltatrice di fornire al committente copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute sui redditi da lavoro dipendente dei lavoratori impiegati nell'appalto stesso.**
- ✓ **Regolazione effetto sospensivo dei pagamenti in caso di inadempimento degli obblighi di cui art 4 della Legge n. 157/2019**
- ✓ **Meccanismi di recupero da parte del committente degli eventuali danni subiti a causa dell'inadempimento dell'appaltatore a seguito blocco pagamenti**
- ✓ **Specifica definizione delle eventuali clausole di esclusione dal regime di controllo delle ritenute**
- ✓ **Produzione DURF**

# APPALTO

## CHECK LIST COMMITTENTE (fonte Ipsoa-Wolters Kluwer)

- ✓ **Clausola del diritto, da parte del committente, di sospensione del pagamento del corrispettivo nei seguenti casi: DURC irregolare, retribuzioni irregolari (mancati pagamenti o pagamenti ridotti rispetto al Ccnl di riferimento, omesso pagamento dei contributi previdenziali e/o assistenziali, modifica del CCNL inizialmente applicato con uno non in linea con le attività prestate dall'appaltatore durante l'appalto ovvero con un CCNL stipulato da sindacati "non leader" del settore.**
- ✓ **Divieto di subappalto ovvero obbligo, da parte dell'appaltatore, di richiedere l'autorizzazione del committente in caso di subappalto di parte delle opere affidate;**
- ✓ **Inserire, da parte dell'Appaltatore, un'adeguata polizza assicurativa RCT, RCO, con un congruo massimale per scongiurare il rischio che in caso di infortunio il dipendente non venga indennizzato dall'appaltatore stesso;**
- ✓ **In base all'attività appaltata, richiesta di una cauzione all'appaltatore che potrà essere trattenuta dal committente sino ai 2 anni successivi la cessazione dell'appalto (periodo limite della responsabilità solidale);**
- ✓ **Possibilità di controlli da parte della committente sui lavoratori dell'appaltatore per quanto riguarda la verifica sulla regolarità del rapporto di lavoro e degli adempimenti connessi (es. richiesta ai lavoratori del rispetto dei tempi per il pagamento delle retribuzioni).**

# APPALTO

## INL - Nota 19 aprile 2019, n. 3861 – CERTIFICAZIONE APPALTI

- eventuali certificazioni di contratti di appalto possono ritenersi del tutto inefficaci sul piano giuridico, **in particolare laddove le stesse siano riconducibili ad enti bilaterali che non possono ritenersi tali**, ovvero «organismi costituiti a iniziativa di una o più **associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative**»
- occorre anzitutto verificare la sussistenza di eventuali **vizi dell'istanza di certificazione che possano riverberarsi sul successivo provvedimento emanato dalla Commissione**. In particolare appare necessario anzitutto accertare se l'istanza:
  - **sia stata sottoscritta da entrambe le parti del contratto;**
  - **contenga tutti gli elementi utili a consentire una compiuta valutazione da parte della Commissione di certificazione**. In tal senso occorre fra l'altro **verificare la correttezza delle dichiarazioni**, normalmente contenute nelle istanze di certificazione, in ordine ad eventuali precedenti ispettivi in capo ad una o entrambe le parti del contratto.**Qualora infatti tali dichiarazioni non risultino veritiere o incomplete, può ritenersi evidentemente compromessa la successiva valutazione della Commissione**, in particolare laddove gli illeciti abbiano a riguardare un uso distorto della tipologia di contratto per il quale si richiede la certificazione.

# APPALTO

INL - Nota 19 aprile 2019, n. 3861 – CERTIFICAZIONE APPALTI

- **Altro elemento di valutazione riguarda l'obbligo in capo alle Commissioni di certificazione di comunicare "l'inizio del procedimento (...)** alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti" affinché possano "presentare osservazioni alle commissioni di certificazione" (art. 78, comma 2 lett. a), D.Lgs. n. 276/2003).

**Secondo un criterio di ragionevolezza, la comunicazione in questione dovrebbe essere trasmessa alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro che, in relazione al luogo di svolgimento delle prestazioni lavorative, potrebbe essere interessata dagli effetti della certificazione.**

**Non di rado la comunicazione è invece effettuata all'ITL competente in relazione alla sede legale dell'impresa (nel caso di appalto dell'impresa appaltatrice) che ha sottoscritto l'istanza.** L'individuazione non corretta del destinatario della comunicazione potrebbe dunque compromettere la possibilità, da parte di questo Ispettorato - in particolare laddove non venga allegata la documentazione utile a formulare le osservazioni o ad individuare l'Ufficio territorialmente competente

# APPALTO

## INL - Nota 19 aprile 2019, n. 3861 – CERTIFICAZIONE APPALTI

- Accertato che non ricorrono le condizioni di cui all'art. 79, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 in **ordine agli effetti retroattivi della certificazione, occorre dunque evidenziare che per il periodo "non coperto" dalla certificazione della Commissione è sempre possibile procedere con l'adozione dei provvedimenti sanzionatori e di recupero contributivo.**
- Inoltre, **si ricorda che la certificazione non produce alcun effetto in ordine ad eventuali condotte di rilievo penale, ivi comprese le condotte che evidenziano la sussistenza di una somministrazione fraudolenta** ai sensi dell'art. 38 bis D.Lgs. n. 81/2015.
- Tutto ciò premesso, laddove nel corso dell'attività di vigilanza emergano contratti di appalto certificati, **si invitano codesti Uffici ad attivarsi nei confronti delle relative Commissioni di certificazione - quantomeno nei confronti delle Commissioni da considerarsi effettivamente abilitate a svolgere attività certificatoria - per rappresentare eventuali vizi del provvedimento adottato**

# APPALTO

Commissione Tributaria Regionale Emilia Romagna 25 marzo 2019, n. 339

– CERTIFICAZIONE APPALTI – EFFETTI FISCALI

- La tendenza degli enti ispettivi è quella di ritenere committente ed appaltatrice o consorziata, come un unico centro di imputazione di interessi e l'attività svolta dal personale delle appaltatrici come attività svolta in somministrazione irregolare o fraudolenta. **Tale ragionamento porta l'Agenzia delle Entrate a qualificare le fatture emesse dalle consorziate o subappaltatrici alla committente come fatture emesse per operazioni inesistenti, con conseguente contestazione del reato di cui all'art. 110 c.p. e 3 D.Lgs. 74/2000 e recupero integrale dell'IVA sulle predette fatture nonché indeducibilità degli importi ivi indicati, con ricalcolo dell'imposta dovuta dalla committente**
- **Una volta superata la verifica da parte di questi Enti ed ottenuta la Certificazione, nell'ambito del processo Tributario essa costituisce una barriera ed uno strumento che porta un concreto aiuto nella gestione di eventuali contestazioni, in quanto la certificazione stessa diviene opponibile al Fisco e per la sua contestazione deve essere attuata una preventiva procedura di conciliazione avanti all'ente certificatore e successivamente deve essere instaurato un giudizio con onere della prova a carico dell'Ente e non più a carico del contribuente**



# APPALTO

## SOLIDARIETA'

**Art. 1676.** Diritti degli ausiliari dell'appaltatore verso il committente

**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.**

- **SOLIDARIETA' SOLO PER LAV SUBORDINATI**
- **LIMITE IMPORTO DA PAGARE**
- **ARCO TEMPORALE RISTRETTO PER AGIRE**

# APPALTO

## SOLIDARIETA'

Art 29 comma 2 DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276

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

- Sotto il profilo contributivo il recupero va fatto nei confronti dell'effettivo fruitore, ovvero il datore di lavoro effettivo, a prescindere dalla diretta imputabilità del rapporto di lavoro
- No deroga ccnl
- No beneficio della preventiva escussione

# APPALTO

## SOLIDARIETA'

**Art 29 DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276**

3-ter. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19, **le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.**

# APPALTO

## SOLIDARIETA' RITENUTE FISCALI

### Art 4 Legge 157/2019 Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Art 17bis Dlgs n. 241/97

1. In deroga alla disposizione di cui all'articolo 17, comma 1, **i soggetti (SOLO TITOLARI DI PARTITA IVA)** di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 (**tutti i sostituti d'imposta, compresi i condomini, il curatore fallimentare ed il commissario liquidatore**), **residenti ai fini delle imposte dirette nello Stato**, ai sensi degli articoli 2, comma 2, 5, comma 3, lettera d), e 73, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che **affidano**

- **il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a euro 200.000 a un'impresa (OPERE O SERVIZI AD UNA IMPRESA),**
- **tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati (APPALTO SUBAPPALTO E ALTRE FORME DI ESTERNALIZZAZIONE >>SUBFORNITURA Corte Cost. n. 254/2017**
- **caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera (Art. 50, Dlgs n. 50/2016 CODICE APPALTI 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. )>> DIFFERENZA IN TERMINI TRA «PREVALENTE» ED «ALTA INTENSITA'»**
- **presso le sedi di attività del committente (cantieri, reparti, unità produttive, anche dislocate lontano dalla sede legale NO OPERE CHE SI SVOLGONO ALTROVE IN SEDI NON COLLEGATE AL COMMITTENTE)**
- **con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 impone all'appaltatore l'organizzazione dei mezzi ma consente l'utilizzo anche parziale delle attrezzature)**

# APPALTO

## SOLIDARIETA' RITENUTE FISCALI

### Art 4 Legge 157/2019 Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Art 17bis Dlgs n. 241/97

- **sono tenuti a richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria E alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle (APPALTATORE + SUBAPPALTATORE)**
- **copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute** di cui agli articoli 23 e 24 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973, 50, comma 4, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e 1, comma 5, del decreto legislativo 28 settembre 1998, n. 360,
- **trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici ai lavoratori (NON SPECIFICA LAV SUB) direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio. (SOLO IN RELAZIONE AI LAVORATORI COINVOLTI DIRETTAMENTE NELL'APPALTO; LAV DIP+LAV AUT COCOCO)**
- **Il versamento delle ritenute di cui al periodo precedente è effettuato dall'impresa appaltatrice o affidataria e dall'impresa subappaltatrice, con distinte deleghe per ciascun committente, senza possibilità di compensazione. (SINGOLA DELEGA PER COMMITTENTE, NO COMPENSAZIONE)**

# APPALTO

## SOLIDARIETA' RITENUTE FISCALI

### Art 4 Legge 157/2019 Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Art 17bis Dlgs n. 241/97

2. Al fine di consentire al committente il riscontro dell'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese,

- **entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento** di cui all'articolo 18, comma 1 (entro 5gg dal 16 del mese)
- **l'impresa appaltatrice o affidataria e le imprese subappaltatrici trasmettono al committente e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice (TRASMISSIONE DELEGA ANCHE ALL'APPALTATRICE IN CASO DI SUBAPPALTO)**
- **le deleghe** di cui al comma 1 del presente articolo e **un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, con il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato, l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione e il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.**
- ✓ **DATI DA TRASMETTERE PER SINGOLO COMMITTENTE/APPALTO: ELENCO NOMINATIVO LAVORATORI, DETTAGLIO ORE, AMMONTARE RETRIBUZIONE E DETTAGLIO RITENUTE CON INDICAZIONE SEPARATA**
- ✓ **l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 108/2019 afferma che la quantificazione dei versamenti distinti per ciascun committente debba essere effettuata sulla base di parametri oggettivi come, ad esempio, il numero delle ore impiegate in esecuzione della specifica commessa. >> questo però non tiene conto degli eventi che sospendono legittimamente il rapporto di lavoro come la malattia o le ferie e dei principi di tassazione complessiva**
- ✓ **L'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 108/2019 chiarisce che le nuove disposizioni si applicano anche agli appalti, subappalti ed affidamenti che presentano le caratteristiche previste, pur se stipulati negli anni passati e tuttora in corso, essendo irrilevante il momento della sottoscrizione.**

# APPALTO

## SOLIDARIETA' RITENUTE FISCALI

### Art 4 Legge 157/2019 Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Art 17bis Dlgs n. 241/97

3. Nel caso in cui alla data di cui al comma 2 (entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento) sia maturato il diritto a ricevere corrispettivi dall'impresa appaltatrice o affidataria

- e questa o le imprese subappaltatrici **NON** abbiano ottemperato all'obbligo di trasmettere al committente le deleghe di pagamento e le informazioni relative ai lavoratori impiegati di cui al medesimo comma 2 (**NON OTTEMPERENZA ONERI COMUNICATIVI**)
- ovvero risulti l'omesso o insufficiente versamento delle ritenute fiscali rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa, (**OMESSO VERSAMENTO**)
- **il committente deve sospendere, finché perdura l'inadempimento, il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice o affidataria (IL COMMITTENTE SOSPENDE PAGAMENTO)**
- **sino a concorrenza del 20 per cento del valore complessivo dell'opera o del servizio ovvero per un importo pari all'ammontare delle ritenute non versate rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa, (ENTRO I LIMITI DEL 205 DEL VALORE DELL'OPERA O IN CAPIENZA DELLE RITENUTE NON VERSATE)**
- **dandone comunicazione entro novanta giorni all'ufficio dell'Agenzia delle entrate territorialmente** competente nei suoi confronti. (**NUOVO ONERE FORMALE DI COMUNICAZIONE ALL'ADE**)
- In tali casi, è preclusa all'impresa appaltatrice o affidataria ogni azione esecutiva finalizzata al soddisfacimento del credito il cui pagamento è stato sospeso, fino a quando non sia stato eseguito il versamento delle ritenute. (**PRECLUSA PER LEGGE OGNI AZIONE ESECUTIVE SUL CREDITO NON RISCOSSO**)

# APPALTO

## SOLIDARIETA' RITENUTE FISCALI

### Art 4 Legge 157/2019 Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Art 17bis Dlgs n. 241/97

4. In caso di inottemperanza agli obblighi previsti dai commi 1 e 3, **il committente è obbligato al pagamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento, senza possibilità di compensazione.**

- SOLIDARIETA' COMMITTENTE PER UNA SOMMA PARI ALLA SANZIONE IRROGATA ALLA IMPRESA APPALTATRICE PER IL MANCATO O NON TEMPESTIVO VERSAMENTO RITENUTE



# APPALTO

## SOLIDARIETA' RITENUTE FISCALI

### Art 4 Legge 157/2019 Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Art 17bis Dlgs n. 241/97

5. **Gli obblighi previsti dal presente articolo NON trovano applicazione** qualora le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici di cui al comma 1 **comunicano al committente, allegando la relativa certificazione**, la sussistenza, **nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza** prevista dal comma 2, dei seguenti requisiti: **(OBBLIGO DI COMUNICARE E CERTIFICARE AL COMMITTENTE LA SUSSISTENZA DI ENTRAMBI REQUISITI ENTRO 5 GG DALLA SCADENZA DEL VERSAMENTO)**

a) **risultino in attività da almeno tre anni,**

**siano in regola con gli obblighi dichiarativi e**

**abbiano eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10 per cento dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime;**

b) **non abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori ad euro 50.000, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione. Le disposizioni di cui al periodo precedente non si applicano per le somme oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta decadenza.**

6. **A decorrere dalla data di applicazione della presente disposizione, la certificazione di cui al comma 5 è messa a disposizione delle singole imprese dall'Agenzia delle entrate e ha validità di quattro mesi dalla data del rilascio (DURF CON VALIDITA' 4 MESI PER CERTIFICARE REQUISITI DEL COMMA 5)>>MANCA PROVVEDIMENTO)**

➤ **Attenzione ad aziende che, pur costituite da almeno tre anni, risultino in perdita per situazioni di crisi o laddove le stesse hanno impugnato in giudizio l'esecutività di un provvedimento e la relativa cartella esattoriale superiore a 50.000 euro e non hanno ottenuto la sospensione dal giudice**

# APPALTO

## SOLIDARIETA' RITENUTE FISCALI

### Art 4 Legge 157/2019 Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Art 17bis Dlgs n. 241/97

7. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate possono essere disciplinate ulteriori modalità di trasmissione telematica delle informazioni previste dal comma 2 che consentano modalità semplificate di riscontro dei dati di cui allo stesso comma.

8. **In deroga** alla disposizione di cui all'articolo 17, comma 1, **per le imprese appaltatrici o affidatarie e per le imprese subappaltatrici** di cui al comma 1 del presente articolo **è esclusa la facoltà di avvalersi dell'istituto della compensazione quale modalità di estinzione delle obbligazioni relative a contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi obbligatori, maturati in relazione ai dipendenti di cui al medesimo comma 1**. Detta esclusione opera con riguardo a tutti i contributi previdenziali e assistenziali e ai premi assicurativi maturati, nel corso della durata del contratto, sulle retribuzioni erogate al personale direttamente impiegato nell'esecuzione delle opere o dei servizi affidati. **Le disposizioni del presente comma non si applicano ai soggetti di cui al comma 5».**

➤ **NO COMPENSAZIONE RITENUTE FISCALI APPALTI CON CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI A MENO CHE L'IMPRESA POSSEGGA DURF**

**2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2020**

# APPALTO

## SOLIDARIETA' INFORTUNI

### ART 26 COMMA 4. DLGS 81/2008

Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di **responsabilità solidale** per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, **l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore**, nonché con **ciascuno degli eventuali subappaltatori**, **per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA).**

Le disposizioni del presente comma **non si applicano** ai danni conseguenza dei **rischi specifici propri** dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

# APPALTO

## SOLIDARIETA'

**Sentenza Corte di Cassazione n. 22110 del 4 settembre 2019**

- Per quanto attiene alle competenze del lavoratore, **la responsabilità solidale è unicamente di natura retributiva**: ciò significa che **restano fuori dalla solidarietà le rivendicazioni economiche di altro genere, come il risarcimento del danno per licenziamento illegittimo**;
- **Il termine di due anni dalla fine dell'appalto per proporre azione di rivendicazione ha natura decadenziale** finalizzata alla proposizione dell'azione giudiziale;
- **Il termine di due anni non si applica alle rivendicazioni dell'Ente previdenziale per il quale il limite è rappresentato dalla prescrizione**. Una tesi diversa andrebbe ad inficiare la posizione assicurativa del lavoratore che l'art. 29 del D.L.vo n. 276/2003 intende rafforzare, spezzando il legame tra retribuzione ed adempimento dell'obbligo contributivo senza alcuna plausibile ragione logica e giuridica apprezzabile.

# APPALTO

## INTERPELLO INL 5/2018 DEROGA CCNL APPALTI

- L'articolo 2 del decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25 ha soppresso il periodo dell'articolo 29, comma 2, del citato d.lgs. n. 276 del 2003 che attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare al principio della solidarietà del committente per i crediti retributivi vantati dal lavoratore impiegato dall'appaltatore, qualora la stessa contrattazione abbia individuato metodi e procedure per il controllo e la verifica della regolarità complessiva degli appalti.
- In primo luogo, è evidente che **l'eliminazione della facoltà precedentemente riconosciuta alla contrattazione collettiva operi sui nuovi contratti collettivi**, precludendo per il futuro la possibilità di inserire modalità di verifica dell'appalto in deroga al regime della solidarietà.
- Per quanto invece attiene alla operatività delle disposizioni che derogano al regime di solidarietà contenute nei contratti collettivi in corso di validità al 17 marzo 2017, **le stesse non possono trovare applicazione ai contratti di appalto sottoscritti successivamente a tale data.**
- La norma novellata, quale ius superveniens, opera nei confronti di situazioni e/o fatti che al momento dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 25 del 2017 non erano sorte e non risultavano perfezionate nei loro elementi né nella loro esecuzione, come il caso delle obbligazioni retributive derivanti dalla prestazione del lavoratore impiegato nell'appalto. **In tal senso, la disposizione contrattuale di esclusione della solidarietà potrebbe trovare applicazione solo per i crediti maturati nel corso del periodo precedente all'entrata in vigore del decreto-legge n. 25, sempre che ricorrano le condizioni previste. Tale deroga, invece, non potrà operare per i crediti maturati nel periodo successivo**

# APPALTO

## SOLIDARIETA' CONTRIBUTIVA

### INL nota 9943-19\_11\_2019

- Sulla base di tali argomentazioni, quindi, la Corte ha affermato il principio in virtù del quale **il termine decadenziale di due anni previsto dall'art. 29, comma 2, riguarda esclusivamente l'esercizio dell'azione nei confronti del responsabile solidale da parte del lavoratore, per il soddisfacimento dei crediti retributivi e non è applicabile, invece, all'azione promossa dagli Enti previdenziali per il soddisfacimento della pretesa contributiva. Quest'ultima risulta soggetta, dunque, alla sola prescrizione prevista dall'art. 3, comma 9, L. n. 335/1995.**
- Tanto si rappresenta ai fini del corretto svolgimento dell'attività di vigilanza, evidenziando comunque l'opportunità di assicurare sempre la **massima tempestività nella trasmissione dei verbali ispettivi all'Istituto** previdenziale onde consentire l'attivazione delle procedure di recupero, entro termini prudenzialmente idonei ad garantirne il buon esito.

# APPALTO

## SOLIDARIETA'

**Sentenza Corte di Cassazione 8 luglio 2019, n. 18278**

I pagamenti a titolo contributivo effettuati dall'appaltatore, **sono idonei a liberare il committente fino alla concorrenza delle somme versate** e che tale assunto non è altro che una specificazione del principio generale posto dall'art. 1180 del codice civile, che disciplina l'adempimento del terzo. **Pertanto, occorre verificare in concreto che le pretese contributive degli enti previdenziali siano state effettivamente soddisfatte**

# APPALTO

## SOLIDARIETA'

### **Sentenza Corte di Cassazione n. 27382/2019**

Nell'ambito di un appalto, l'obbligo in via solidale del committente per i contributi non versati in relazione alle prestazioni rese dai lavoratori impiegati dal subappaltatore **sussiste anche se tra committente e appaltatore era stato convenuto il divieto di subappalto**



# APPALTO

## SOLIDARIETA' LAVORATORI AUTONOMI

DI 76/2013 conv L. 9 agosto 2013, n. 99 Art. 9

1. 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

Circ MinLav 35/2013 >>La ratio sottesa all'istituto della solidarietà, volta a tutelare i lavoratori per i quali gli obblighi previdenziali e assicurativi sono prevalentemente assolti dal datore di lavoro/committente, lascia tuttavia intendere che il riferimento ai "lavoratori con contratto di lavoro autonomo" **sia limitato sostanzialmente 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, con evidenti distonie sul piano delle finalità proprie dell'istituto;

# APPALTO

## SOLIDARIETA' SUBFORNITURA

Corte costituzionale sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017

- **La ratio dell'introduzione della responsabilità solidale del committente è quella di evitare il rischio che i meccanismi di decentramento e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale**
- Per l'effetto, **non può essere giustificata una esclusione della predisposta garanzia nei confronti dei dipendenti del subfornitore**, atteso che la tutela del soggetto che assicura una attività lavorativa indiretta **non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento**
- **Legge 192/1998 definizione «subfornitura»:** *un imprenditore si impegna a effettuare per conto di una impresa committente lavorazioni su prodotti semilavorati o su materie prime forniti dalla committente medesima, o si impegna a fornire all'impresa prodotti o servizi destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati nell'ambito dell'attività economica del committente o nella produzione di un bene complesso, in conformità a progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi forniti dall'impresa committente*

# APPALTO

## SOLIDARIETA' AUTOTRASPORTO

- **Legge 190/2014 art. 1 comma 248, >>** in materia di contratto di trasporto **il committente è tenuto a verificare la regolarità del vettore** con riferimento agli adempimenti degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi.
- A tale fine, all'atto della conclusione del contratto, **il vettore è tenuto a fornire al committente un'attestazione rilasciata dagli enti previdenziali**, di data non anteriore a tre mesi, dalla quale risulti che l'azienda è in regola ai fini del versamento dei contributi assicurativi e previdenziali.
- **Laddove il committente non dovesse eseguire la verifica** di cui sopra **sarà obbligato in solido con il vettore, nonché con ciascuno degli eventuali sub-vettori, entro il limite di un anno dalla cessazione del contratto di trasporto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi** agli enti competenti, dovuti limitatamente alle prestazioni ricevute nel corso della durata del contratto di trasporto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni amministrative di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento, fermo l'esercizio dell'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

# APPALTO

Art 8 Legge n. 148/11 **CONTRATTI DI PROSSIMITA'**

- 1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale** ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, **possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario** relativo alle predette rappresentanze sindacali, **finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.**
- 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:** a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, **al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;** d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.
- 2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie** e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 **operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate** dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

# APPALTO

## SANZIONI

### Art 29 comma 3-bis Dlgs 276/2003

Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, **il lavoratore** interessato **PUO'** 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.~~

La formulazione letterale della disposizione in commento esclude, così come anche specificato dalla circolare n. 10 dell'11 luglio 2018 dell'INL, la possibilità per l'ispettore di ricondurre (in assenza dell'azione del lavoratore) il rapporto di lavoro alle dipendenze dello pseudo committente/utilizzatore

# APPALTO

## SANZIONI

### Art 18 Dlgs 276/2003

5-bis. **Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore E il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 60 (legge bilancio 2019 aumento 20%) per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.**

Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Art.1 comma 1 del decreto delegato 8/2016>> sono state depenalizzate tutte le violazioni per le quali era prevista la sola pena della multa o dell'ammenda.

# DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

## Art. 38 bis Somministrazione fraudolenta Legge 96/2018

1. **Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18** del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore**, il somministratore **E l'utilizzatore** sono puniti con la pena **dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione**

- **Specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo**
- **Ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore somministrato coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione**
- **La sanzione si applica sia all'agenzia di somministrazione che all'utilizzatore**
- **Esempi in linea generale: Utilizzo somministrazione durante stop and go contratti a termine, utilizzo somministrazione per aggiramento limiti temporali o regime di causalità tempo determinato, cambio continuo agenzia per somministrare lo stesso lavoratore senza causale**

# DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 38 bis **Somministrazione fraudolenta** Legge 96/2018

Circolare INL 3/2019

- **Il ricorso ad un appalto illecito – e quindi alla somministrazione di lavoro in assenza dei requisiti di legge – già costituisce, di per sé, elemento sintomatico di una finalità fraudolenta**, che il Legislatore ha inteso individuare nella elusione di “*norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore*”.
- Tali norme possono individuarsi, a titolo esemplificativo, **in quelle che stabiliscono la determinazione degli imponibili contributivi** (art. 1, comma 1, del D.L. 338/1989) o, più direttamente, in quelle che introducono **divieti alla somministrazione di lavoro** (art. 32, D.Lgs. n. 81/2015) o **prevedono determinati requisiti per la stipula del contratto** (art. 32, D.Lgs. n. 81/2015) o, **ancora, specifici limiti alla somministrazione** (artt. 31 e 33 del D.Lgs. n. 81/2015).
- A fronte dell’utilizzo illecito dello **schema negoziale dell’appalto**, il conseguimento di effettivi **risparmi sul costo del lavoro** derivanti dalla applicazione del trattamento retributivo previsto dal CCNL dall’appaltatore e dal connesso **minore imponibile contributivo**, così come una accertata **elusione dei divieti** posti dalle disposizioni in materia di somministrazione, **risulta sicuramente sufficiente a dimostrare quell’idoneità dell’azione anti giuridica che disvela l’intento fraudolento.**



# DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

**Art. 38 bis Somministrazione fraudolenta Legge 96/2018**

**Circolare INL 3/2019**

- Il reato di somministrazione fraudolenta **può realizzarsi anche al di fuori di una ipotesi di pseudo appalto, addirittura coinvolgendo agenzie di somministrazione autorizzate, oppure nell'ambito di distacchi di personale** che comportino una elusione della disciplina di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 ovvero ipotesi di **distacco transnazionale "non autentico"** ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. n. 136/2016.
- **A titolo esemplificativo, potrà ravvisarsi una somministrazione fraudolenta nelle ipotesi in cui un datore di lavoro licenzi un proprio dipendente per riutilizzarlo tramite agenzia di somministrazione, violando norme di legge o di contratto collettivo.**

# DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

**Art. 38 bis Somministrazione fraudolenta Legge 96/2018**

**Circolare INL 3/2019**

- Nelle ipotesi di appalto e distacco illecito, con riferimento ai quali siano rinvenuti gli elementi della fraudolenza, stante la lettera dell'art. 38 bis (*"ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*), il personale ispettivo dovrà contestare la violazione amministrativa di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003 e dovrà altresì adottare, in linea con le indicazioni fornite con la richiamata circolare n. 5/2011, la prescrizione obbligatoria **volta a far cessare la condotta antigiuridica attraverso l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore per tutta la durata del contratto**
- **Laddove, infatti, il personale ispettivo riscontri anche la finalità fraudolenta, sarà possibile adottare altresì il provvedimento di prescrizione obbligatoria e di diffida accertativa**
- Appare altresì possibile applicare il disposto di cui all'art. 38, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 (e 29, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003) relativo alla **possibilità di imputare tutti gli atti compiuti dal somministratore/appaltatore per la costituzione o la gestione del rapporto all'utilizzatore/committente**, atteso che anche nell'ipotesi di somministrazione fraudolenta ricorrono le medesime circostanze di fatto (ovvero comunicazione e registrazioni effettuate dal datore di lavoro formale).

# DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 38 bis **Somministrazione fraudolenta** Legge 96/2018

Circolare INL 3/2019

- Infine, anche nell'ipotesi di **distacco transnazionale "non autentico"** troverà applicazione la sanzione dell'art. 38 bis del D.Lgs. n. 81/2015, nella misura in cui il distacco, come talvolta avviene, sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno e/o del contratto collettivo applicato dal committente italiano.
- **Reato permanente:** per le condotte di somministrazione fraudolenta che abbiano avuto inizio prima del 12 agosto 2018 e che si siano protratte successivamente a tale data, il reato di cui all'art. 38 *bis* del D.Lgs. n. 81/2015 si possa configurare solo a decorrere dal 12 agosto 2018, con conseguente commisurazione della relativa sanzione per le sole giornate successive a tale data

# APPALTO

## SANZIONI CAPORALATO

### Art 603 BIS Codice Penale Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, **chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:**

- 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.