



**LARISORSAUMANA**

JOB CENTER GROUP

**Esternalizzazioni produttive:  
differenze tra appalto e  
somministrazione di lavoro  
Il regime della responsabilità solidale**



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Introduzione

---

**Dott.ssa Raffaella MIRANDA**

Responsabile del Servizio Formazione de  
**LA RISORSA UMANA Job Center Group**

---



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

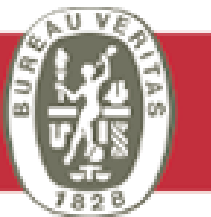
# Affidatevi alla nostra competenza

**ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO**



ISO 9001

BUREAU VERITAS  
Certification



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

**ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO**



**PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE**

# Parola all'esperto

## **Dott. Vitantonio LIPPOLIS**

**Coordinatore dell'attività di vigilanza presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro di Modena nonché autore di numerose pubblicazioni in materia di diritto sanzionatorio, diritto del lavoro e previdenziale.**



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Motivazione per l'outsourcing

## Considerazioni di ordine economico

- Riduzione dei costi annuali
- Smobilizzo di investimenti consistenti
- Passaggio ad un regime di costi variabili

## Considerazioni di ordine strategico e organizzativo

- Concentrazione sul core business
- Difficoltà nell'utilizzo delle nuove tecnologie

## Considerazioni di tipo operativo

- Maggiore flessibilità nel contratto con i fornitori rispetto alla struttura interna
- Scelta del livello più opportuno del rapporto prezzo/prestazioni dei servizi con possibilità di modificarlo dinamicamente



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Appalto e somministrazione di lavoro

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

**Art. 29 D.Lgs. n. 276/03:** Il contratto di appalto, si distingue dalla somministrazione per l'organizzazione dei mezzi e per l'esercizio, da parte dell'appaltatore genuino, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

## CRITERI DISTINTIVI

- 1) Organizzazione di mezzi, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto;
- 2) Esercizio, da parte dell'appaltatore, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;
- 3) Assunzione, da parte dell'appaltatore, del rischio d'impresa.

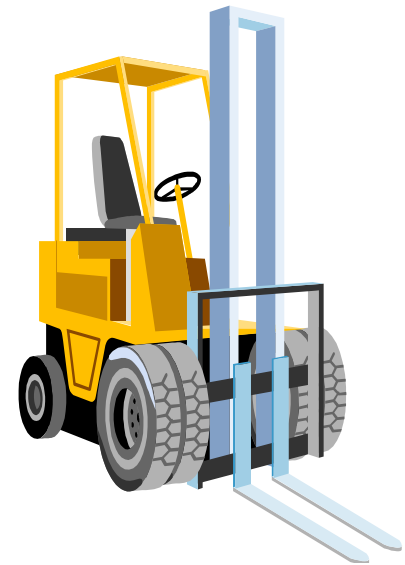


**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Macchinari e mezzi

**Non rientra nell'ambito dell'appalto illecito** il caso dell'appaltatore che nell'esercizio della propria attività, pur essendo fornito di macchinari adeguati, **si avvale delle attrezzature del committente** in quanto eventualmente sprovvisto di una macchina particolare oppure perché l'attività prevede soprattutto l'impegno di personale



(MLPS Interp. n. 77/2009; Circ. n. 5/2011)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA



# L'organizzazione dei mezzi

**È considerato legittimo** anche l'appalto nel quale l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro.

**Condizione**: l'appaltatore deve continuare ad esercitare in via esclusiva il potere direttivo ed organizzativo sul personale impiegato.



(MLPS Circ. n. 5/2011)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Appalto genuino

## Un appalto è genuino

quando l'appaltatore non risulti essere un intermediario, ma un vero **imprenditore** che, come tale, impieghi una propria organizzazione produttiva ed assuma i rischi della realizzazione dell'opera, o del servizio pattuito.



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# L'assunzione del rischio economico d'impresa

Il **rischio economico** è quell'alea che caratterizza i risultati reddituali dell'impresa ed è legato all'equilibrio tra costi e ricavi.

*E' un elemento imprescindibile dell'appalto genuino che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore.*



(MLPS Interp. n. 77/2009; Circ. n. 5/2011)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Pseudo - Appalto

## Gli indici rivelatori

- 1) Mancanza in capo all'appaltatore della qualifica di imprenditore o meglio di una organizzazione tecnico ed economica di tipo imprenditoriale;
- 2) Impiego (*assoluto o del tutto prevalente*) di capitali, macchine ed attrezzature fornite dal committente;
- 3) La natura delle prestazioni svolte esula da quelle dell'appalto, afferendo a mansioni tipiche dei dipendenti del committente;
- 4) Corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito.
- 5) Mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore;



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Esercizio del potere direttivo

- Il committente dà disposizioni o ordini diretti al personale dipendente dell'appaltatore;
- Il committente esercita forme dirette di controllo sulla prestazione resa dal personale dell'appaltatore;
- Il committente decide gli aumenti retributivi e la concessione delle ferie e dei permessi dei dipendenti dell'appaltatore;
- Il committente decide di volta in volta il numero dei lavoratori da utilizzare;
- I presunti dipendenti dell'appaltatore seguono il medesimo orario di lavoro di quelli del committente;
- Il committente provvede direttamente al pagamento delle retribuzioni dei dipendenti dell'appaltatore;
- I presunti dipendenti dell'interposto lavorano sotto il controllo diretto del committente;



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Esercizio del potere direttivo

(continua)

- Il committente esercita con piena autorità il potere direttivo, gerarchico e disciplinare, decidendo anche dei licenziamenti dei dipendenti dell'appaltatore;
- Il committente provvede agli adempimenti fiscali dell'appaltatore;
- Il committente gestisce rapporti sindacali con i presunti dipendenti dell'appaltatore;
- L'organico dell'impresa committente viene ridimensionato con riguardo alla possibilità di poter utilizzare in modo stabile i lavoratori messi a disposizione dall'interposto (*appaltatore*).



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

## Appalto illecito regime sanzionatorio

In assenza degli elementi sostanziali e formali dell'appalto, si configura un'ipotesi di **somministrazione abusiva** a carico dello pseudo appaltatore, ed una conseguente **utilizzazione illecita** a carico dello pseudo committente.

### Conseguenza civilistica

Il lavoratore interessato può richiedere, mediante ricorso giudiziale ex art. 414 c.p.c., la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.

(Art. 29,co. 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003)



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

# Appalto Illecito

Regime sanzionatorio post depenalizzazione

## Condotta punita:

- Appalto privo dei requisiti previsti dall'art. 29, co. 1 del D.Lgs. n. 276/2003;

Destinatari: pseudo-committente e pseudo-appaltatore;

## Sanzione amministrativa:

- 50 euro (+ € 10 di maggiorazione) per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione (*violazione non diffidabile ex art. 13, D.Lgs. 124/2004*);
- La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.



## Sanzione penale:

- Nel caso di accertato sfruttamento di minori si applica la pena dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda aumentata fino a € 300/giorno/lavoratore (+ € 60 di maggiorazione);

*La maggiorazione del 20% prevista dall'art. 1, co. 445 della L. n. 145/2018 si applica alle condotte che si realizzano a partire dall'1/1/2019; La suddetta maggiorazione verrà raddoppiata laddove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti;*

(Art. 18, co. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003; Art. 1, co. 1 e 6, D.Lgs. n. 8/2016; art. 1, co. 445 lett. d) Legge n. 145/2018 )

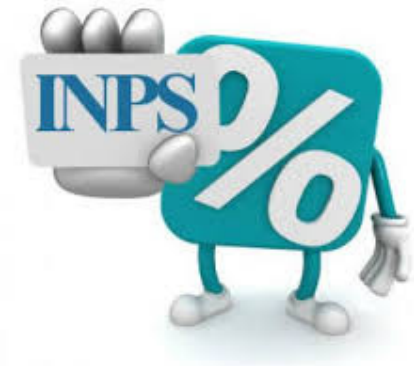


**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA



# Appalto illecito e recuperi contributivi

Una volta accertato che la prestazione lavorativa è resa in favore dell'utilizzatore (datore di lavoro di fatto) gli obblighi previdenziali ed assicurativi verranno ascritti per l'intero su quest'ultimo.



*In pratica il personale ispettivo determinerà l'imponibile contributivo, per il periodo di esecuzione dell'appalto illecito, avendo riguardo ai livelli retributivi individuati dal CCNL del pseudo committente (ai sensi dell'art. 1, co. 1, D.L. 338/1989) addebitando prioritariamente a quest'ultimo i relativi oneri;*

*Qualora non vada a buon fine il recupero contributivo nei confronti del pseudo committente, i relativi oneri potranno essere sussidiariamente richiesti al pseudo appaltatore.*

# Appalto Fraudolento

## Regime sanzionatorio

E' l'appalto illecito posto in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

### Conseguenza civilistica

Il contratto deve ritenersi nullo per frode alla legge ai sensi dell'art. 1344 e 1418 c.c., con le conseguenze previste dall'art. 38, del D.Lgs. n. 81/2015:

*“il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore”.*



(MLPS Circ. n. 7/2005; Art. 38-bis, D.Lgs. n. 81/2015 introdotto dall'art. 2, co.1-bis, DL n. 87/2018, conv. dalla L. n. 96/2018; – in vigore dal 12/08/2018)



# Appalto Fraudolento

## Regime sanzionatorio

### Condotta punita:

- Appalto privo dei requisiti previsti dall'art. 29, co. 1 del D.Lgs. n. 276/2003 posto in essere con la specifica finalità di eludere le tutele inderogabili (di legge o di contratto collettivo) applicate ai lavoratori «somministrati» ai quali vengono, di fatto, riconosciuti dei trattamenti più sfavorevoli rispetto a quelli che sarebbero dovuti;

Destinatari: pseudo-committente e pseudo-appaltatore;

### Sanzione penale (contravvenzione):

- Ferme restando le sanzioni previste in caso di appalto illecito, **somministratore e utilizzatore sono puniti con un'ammenda di € 20 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione** (*violazione prescrivibile ex art. 15, D.Lgs. 124/2004*).



(Art. 38-bis, D.Lgs. n. 81/2015 introdotto dall'art. 2 co.1-bis, DL n. 87/2018, conv. dalla L. n. 96/2018 in vigore dal 12/08/2018)



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

# Somministrazione fraudolenta: indicazioni dell'INL

- **L'ammenda di € 20/lavoratore/giorno si aggiunge alla s.a. di € 60/lavoratore/giorno** prevista dall'art. 18, del D.Lgs. n. 276/03 per la somministrazione illecita;
- **Il reato può concretizzarsi anche per mezzo della somministrazione effettuata da parte delle A.p.L.** (art. 4 D.Lgs. n. 276/2003 e artt. 31, co.1 e 2, 32 e 33, co.1, lett.a), b), c) e d), del D.Lgs. 81/2015), **tramite pseudo distacchi** (art. 30, D.Lgs. n. 276/2003) **O per mezzo di distacchi transnazionali illeciti** (dell'art. 3, D.Lgs. n. 136/2016);
- Nel caso in cui la condotta fraudolenta venga posta in essere da parte di un'A.p.L., troverà applicazione solo la sanzione di cui all'art. 38-bis del D.Lgs. 81/2015 (e non anche quella di cui all'art. 18, del D.Lgs. n. 276/2003), con conseguente adozione della prescrizione obbligatoria;
- **Sono elementi sintomatici del reato** che, una volta accertati, sono idonei a dimostrare la condotta fraudolenta il ricorso all'appalto illecito con la finalità di:
  - ✓ **Abbattere gli imponibili retributivi e contributivi** (art. 1, co. 1, del D.L. 338/1989);
  - ✓ **Eludere i divieti previsti per la somministrazione di lavoro** (art. 32, D.Lgs. n. 81/2015) ovvero che prevedono determinati requisiti per la stipula del contratto (art. 32, D.Lgs. n. 81/2018) o, ancora, specifici limiti alla somministrazione (artt. 31 e 33 del D.Lgs. n. 81/2015);*La presenza di tali circostanze dovrà comunque essere supportate con l'acquisizione, da parte del personale ispettivo, di idonei elementi istruttori che si possono desumere anche dalla consultazione delle banche dati degli istituti previdenziali (verifica della correntezza contributiva) o dello stesso Ispettorato (es. pregresso ricorso al lavoro nero).*



(Art. 38 bis, D.Lgs. n. 81/2015; INL Circ. n. 3/2019)



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

# Conseguenze penali in caso di elusione contributiva

L'art. 38 bis del D.Lgs. n. 81/2015

(*somministrazione fraudolenta*), ha come obiettivo esclusivamente quello di tutelare il lavoratore, lasciando fuori dal suo ambito di applicazione quei **comportamenti finalizzati alla elusione della contribuzione, che restano soggetti alla disciplina dell'art. 640 c.p., co. 2, n. 1.**



(C. Cass., Sez. II., Sent. n. 9758 del 19/2/2020)



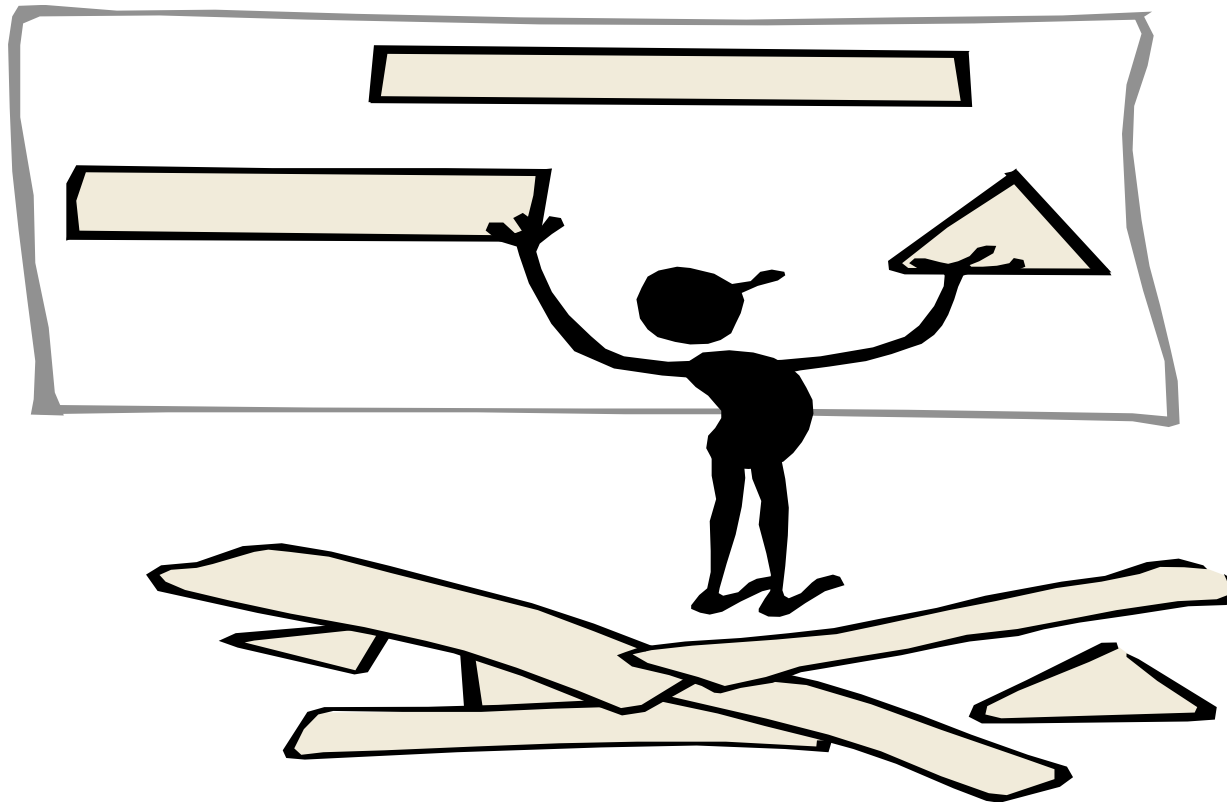
**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Conseguenze sotto il profilo tributario

- **Proventi illeciti e dei «costi da reato»** (art. 14, Legge n. 537/1993):
  - ✓ Co. 4, imponibilità, ai fini delle imposte dirette, dei redditi derivanti da fatti, atti o attività che costituiscono illeciti civili, penali o amministrativi, da determinarsi secondo le ordinarie regole del TUIR;
  - ✓ Co. 4-bis indeducibilità dei costi e delle spese riconducibili ai comportamenti penalmente rilevanti;
- **Indeducibilità, ai fini del computo della base imponibile IRAP, dei costi relativi al personale «somministrato»** (art. 11, D.Lgs. n. 446/97)
- **Obbligo di comunicazione alla G.d.F. dei fatti che costituiscono violazioni tributarie** (art. 36, D.P.R. 600/73);





# Il Regime di Solidarietà negli Appalti



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

# Responsabilità solidale

## - Le Discipline di Riferimento -

Riferimento Normativo	Campo di Applicazione
<b>Art. 1676 Cod. civ.</b>	Riguardante gli obblighi solidaristici per quanto concerne il profilo retributivo dei dipendenti;
<b>Art. 29, co. 2 del D.Lgs. n. 276/2003</b>	Per quanto concerne la solidarietà nell'ambito retributivo, contributivo e assicurativo;
<b>Art. 83-bis D.L. 112/2008 conv. L. 133/2008</b>	Disciplina speciale trasporto e sub-vettura
<b>Art. 105, co. 8 e 13, D.Lgs. n. 50/2016</b> <i>(Nuovo codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture)</i>	Per la tutela dei diritti patrimoniali - retributivi e contributivi - dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici;
<b>Art. 26, co. 4 del D.Lgs. n. 81/2008</b> <i>(T.U.Sic.)</i>	Per quanto attiene il risarcimento dei danni riportati dai lavoratori in conseguenza di eventuali infortuni sul lavoro non indennizzati dall'INAIL;





# Responsabilità solidale negli appalti

## - Disciplina Codicistica -

I dipendenti dell'appaltatore possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino a concorrenza del debito del committente verso l'appaltatore.



(art. 1676 Cod. Civ.)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Responsabilità solidale negli appalti

## - Decreto Biagi -

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.**



Non trova applicazione qualora il committente «*sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale*».

(Art. 29 co. 2 e 3-ter, D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Responsabilità solidale negli appalti

## - Decreto Biagi: Campo di applicazione -

**Comprese** nel perimetro della solidarietà:

- a) I **trattamenti retributivi e previdenziali** dei lavoratori *(non soltanto dipendenti)* impiegati nell'appalto;
- b) Le quote del **TFR** maturate dai lavoratori ivi impiegati *(limitatamente al periodo di esecuzione del contratto stesso)*;
- c) I **premi assicurativi** *(anche in questo caso si tratta solo di quelli maturati nel corso del periodo d'esecuzione del contratto d'appalto)*;
- d) Le **somme dovute a titolo di interesse sui debiti previdenziali**;

**Escluse** dal vincolo solidaristico sono le somme dovute ad altro titolo *(es. sanzioni amministrative, sanzioni civili, risarcimento del danno da licenziamento illegittimo ex C.Cass. n. 27678/2018)* di cui risponde il solo datore di lavoro responsabile dell'inadempimento.

(Art. 29, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.; MLPS Interp. n. 3/2010 )



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

# Responsabilità solidale negli appalti

## La recente giurisprudenza della Corte di Cassazione

La S.C., intervenendo sulla questione dell'assoggettabilità al termine di decadenza biennale (dalla cessazione dell'appalto) delle pretese contributive nei confronti dell'obbligato in solido, afferma che:

*“Il termine di due anni previsto dall'art. 29, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003, non è applicabile all'azione promossa dagli enti previdenziali, soggetti alla sola prescrizione” (quinquennale).*



### Motivazioni:

- L'obbligazione contributiva, derivante dalla legge e che fa capo all'INPS, è distinta ed autonoma rispetto a quella retributiva (C.Cass. 8662/2019), ed ha natura indisponibile (C.Cass. n. 13650/2019) e va commisurata alla retribuzione che al lavoratore spetterebbe sulla base della C.C. vigente (cd. "minimale contributivo");
- L'obbligo contributivo e quello retributivo hanno una funzione diversa e sono ben distinti per loro natura e rilevanza sociale;
- La finalità della pretesa contributiva è volta alla soddisfazione di un interesse indiretto del lavoratore, ma che è interesse diretto della collettività, per il finanziamento del sistema previdenziale.

(C.Cass. Sent. 18004 del 4/7/2019; Sent. n. 22110 del 04/09/2019; INL nota n. 9943 del 19/11/2019)



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

# Responsabilità solidale

- Campo di applicazione oggettivo -



Secondo un orientamento ormai risalente le norme sulla responsabilità solidale (art. 1676 c.c. e all'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003) sarebbero eccezionali, quindi non suscettibili di applicazione analogica oltre l'ipotesi del contratto d'appalto.

(MLPS Circ. n. 17/2012; Interp. n. 2/2012; nota n. 5508/2012 e nota n. 12945/2013)




**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Responsabilità solidale

## Estensione al contratto di subfornitura

- 
- «(...) *la ratio dell'introduzione della responsabilità solidale del committente* – che 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 – *non giustifica una esclusione* (che si porrebbe, altrimenti, in contrasto con il precetto dell'art. 3 Cost.) *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.*»
  - «(...) *le esigenze di tutela dei dipendenti dell'impresa subfornitrice, in ragione della strutturale debolezza del loro datore di lavoro, sarebbero da considerare ancora più intense e imprescindibili che non nel caso di un "normale" appalto.*»
  - Da tali argomentazioni la Corte ne fa discendere che «(...) *la norma denunciata* (art. 29, co. 2, D.Lgs. n. 276/03, n.d.r.) *è, pertanto, interpretabile – e va correttamente, dunque, interpretata – in modo costituzionalmente adeguato e coerente agli evocati parametri di riferimento: nel senso, appunto, che **il committente è obbligato in solido (anche) con il subfornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi e assicurativi dei dipendenti di questi.***»

(C. Cost. Sent. n. 254 del 6 dicembre 2017)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Responsabilità solidale

## Estensione a tutte le forme di esternalizzazione

- Il vincolo di solidarietà previsto dall'art. 29, co. 2, del D.Lgs. n. 276/2003, oltre che alla catena degli appalti, va esteso a tutte le forme di decentramento produttivo (es. subfornitura, rapporti tra consorzio e società consorziate, distacco) nelle quali viene in rilievo l'esigenza di salvaguardia dei lavoratori in presenza di una “dissociazione” tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa.
- *“Restano ferme le altre disposizioni che dettano una disciplina specifica del regime di solidarietà, mutuata dall'art. 29, co. 2 ma adattata alle peculiarità delle tipologie contrattuali cui si riferiscono (v. ad es. somministrazione di lavoro, contratto di trasporto, ecc.).”*



(INI Circ. n. 6/2018)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Diffida accertativa per crediti patrimoniali

Dal 14/09/2020 (data di entrata in vigore della legge n. 122/2020 di conversione del DL n. 76/2020), **la diffida trova applicazione** non soltanto nei confronti del datore di lavoro, ma anche nei confronti dei soggetti che comunque utilizzano le prestazioni di lavoro e che sono considerati solidalmente responsabili per i crediti accertati.



(Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004; art. 12-bis, Legge n. 122/2020)



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA



# Appalti e sicurezza sul lavoro



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

## Sintesi degli obblighi T.U.Sic.

connessi ai contratti di appalto endoaziendali

- Verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici;
- Informazione sui rischi e le misure di prevenzione e di emergenza;
- Cooperazione e coordinamento delle misure di prevenzione anche al fine di eliminare ridurre i rischi da interferenze;
- Redazione del DUVRI;



(Art. 26, D.Lgs. n. 81/2008)



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# La valutazione dell'idoneità dell'appaltatore

Il committente è tenuto a verificare l'idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi ai quali affida lavori, servizi e forniture da eseguirsi all'interno della propria azienda o unità produttiva o ciclo produttivo, con contratto d'appalto, d'opera o di somministrazione.

Fino alla data di entrata in vigore del regolamento di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (cfr. art. 6, co. 8, lett. g) del Tusic), la verifica è eseguita mediante l'acquisizione:

- 1) Del certificato di iscrizione alla CCIAA;
- 2) Di apposita autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi circa il possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 DPR n. 445/2000.



**Sanzione:** L'inosservanza dell'obbligo di valutazione comporta la pena dell'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda 1.228,50 a 5.896,84 euro.

Art. 26, 1° comma, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008  
Art. 55, 5°, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008 - sanzioni come maggiorate dall' art. 1, co. 445, lett. e), Legge n. 145/2018



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA

# Obbligo del badge negli appalti

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata

- la fotografia del lavoratore
- le sue generalità
- l'indicazione del datore di lavoro
- la data di assunzione
- l'autorizzazione prevista in caso di subappalto.



**Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente:** Sanzione amministrativa pecuniaria da 122,85 a 614,25 euro per ciascun lavoratore (Art. 55, co. 5, lett. i))

(Art. 18, co. 1, lett. u); art. 26, co. 8 D.Lgs. n. 81/2008; Art. 1, co. 445, lett. e), Legge n. 145/2018)



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA



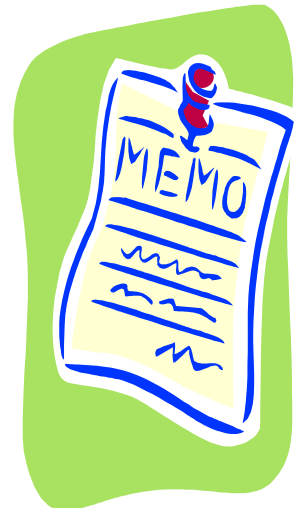
**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Consigli per il Committente

Prima di iniziare il rapporto e successivamente – con periodicità almeno annuale – il committente è tenuto a verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese coinvolte negli appalti ex art. 26 T.U.Sic. mediante:

- Verifica dell'iscrizione dell'impresa alla CCIAA per il tipo e la classe di lavori da assegnare;
- Acquisire l'autocertificazione *(ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000)* dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi circa il possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale;
- Acquisizione di un DURC in corso di validità; *N.B.: Il Durc non può essere autocertificato.*



# Consigli per il Committente

- Di ogni lavoratore acquisire fotocopia della C.O. o la D.N.A. Inail (*soggetti per i quali non è prevista la COT*), fotocopia della lettera di assunzione, fotocopia della registrazione nel LUL.

## MLPS Vademecum sul LUL del 5/12/2008

**D: Vale il richiamo alla privacy che qualche appaltatore, forse, tenterà di opporre?**

**R:** *In caso di appalto (o di subappalto) il committente nei riguardi dell'appaltatore (o l'appaltatore nei confronti del subappaltatore), soltanto in base ad una specifica clausola apposta nel contratto di appalto (o nel contratto di subappalto), può richiedere alla controparte di fornire, rispettando tuttavia le prescrizioni in materia di privacy a tutela dei lavoratori, le annotazioni effettuate nel libro unico riferite ai soli lavoratori impegnati nell'appalto (o nel subappalto), al fine di poter operare i controlli relativi alla responsabilità solidale. Nessun obbligo, invece, sussiste se tale pattuizione non è stata effettuata.*



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Consigli per il Committente

- Ogni mese l'appaltatore potrebbe fornire **copia del LUL**;
- Alle normali scadenze l'appaltatore potrebbe consegnare copia **dell'autoliquidazione INAIL**;
- Meglio specificare, nel contratto di appalto, **il CCNL che l'appaltatore si impegna ad applicare**, concordano preventivamente l'utilizzo di eventuali forme di lavoro atipico;
- **Esclusione del subappalto o previsione di una clausola di espresso gradimento** (*cfr. art. 1676 c.c.*): questa deve essere supportata da una clausola risolutiva;
- **Esclusione della trasferibilità del contratto a terzi** anche in caso di cessione di tutta o parte dell'azienda;



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA



# Consigli per il Committente

- Fissare nel contratto il compenso in relazione esclusivamente alle ore lavorate è indice di carenza del rischio d'impresa;
- Fissare un compenso «*a corpo*» a fronte dell'esecuzione di un servizio è indice della presenza di un rischio d'impresa;
- Prevedere in contratto penali nel caso il servizio non riscontri il gradimento del committente *(es.: in una gestione delle pulizie, "tot" al giorno in caso di mancato rispetto del servizio, "tot" al giorno in caso di ritardato inizio del servizio, "tot" al giorno per pulizie carenti)* rafforza l'idea del rischio di impresa ed è un valido deterrente.



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

## Consigli per il Committente

- Prevedere in contratto una clausola che dia la possibilità (*in caso di sospensione del cantiere da parte degli organi ispettivi per un periodo superiore ad una settimana*) di proseguire il lavoro con altro appaltatore, con obbligo per l'appaltatore stesso di ritirare la propria attrezzatura.
- Prevedere la copertura di una polizza fidejussoria bancaria con clausola di garanzia “*a prima richiesta*” con la quale garantire il verificarsi di eventi sfavorevoli.



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

# Consigli per il Committente

- E' lecito appaltare lavori o servizi ad un'impresa, ma **non rientra in nessuna forma lecita di appalto la sostituzione del personale assente del committente con soci o dipendenti dell'appaltatore;**
- **Gli unici sistemi leciti per operare eventuali sostituzioni di personale sono rappresentati dal contratto di lavoro diretto (es. a termine), o la somministrazione tramite le A.p.L. autorizzate.**



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA

GRAZIE  
per la vostra attenzione

*Vitantonio Lippolis*



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA