

F.A.Q. Webinar 29.09.2021

Dr. Roberto Camera

La gestione dell'appalto in azienda - Le attività per limitare il contenzioso

	Domanda	Risposta
1	Quali tutele per i lavoratori in tema di retribuzioni e condizioni contrattuali nel cambio di appalto di committenti pubblici o privati?	Non riesco a dare una risposta, in quanto il quesito è talmente generico che prevederebbe una trattazione completa dell'argomento.
2	Nel caso di cantiere edile la ditta committente o appaltatrice fino a quando resta solidale con la ditta appaltatrice o subappaltatrice? solo per la durata del lavoro appaltato o fino alla fine cantiere o in ogni caso per due anni?	Per 2 anni dalla fine del singolo appalto.
3	Ai fini della congruità che entrerà in vigore dal 01.11 non mi è chiaro se il valore dell'opera a cui si fa riferimento per il limite dei	Ritengo che il limite riguardi l'intera opera. Il Decreto n. 143 del 25 giugno 2021 del Ministero del Lavoro evidenzia che <i>"Ai fini della verifica, si tiene conto delle informazioni dichiarate"</i>

	70.000 euro è quello complessivo o solo quello che riguarda la parte appaltata o subappaltata dall'azienda?	<i>dall'impresa principale alla Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente, ... , con riferimento al valore complessivo dell'opera, ...".</i>
4	Come si gestiscono i distacchi all'interno di un appalto?	Le regole del distacco non cambiano. Va valutato l'interesse non economico del distaccante/datore di lavoro. Interesse quindi di natura produttiva-organizzativa-tecnica
5	<p>Le imprese costituite in A.T.I. affidatarie di un contratto di appalto commissionato da Stazione Appaltante ed avente ad oggetto la gestione del servizio pubblico di Raccolta R.S.U. che hanno presentato congiuntamente l'offerta in fase di gara e che utilizzano lo stesso sito per la gestione di mezzi e risorse umane adibite alla suddetta gestione (le società hanno pari numero di dipendenti e mezzi), qualora per motivi logistici (fermo mezzi causa guasto) abbiano necessità di adibire un proprio dipendente alla guida del mezzo di proprietà dell'altra società in A.T.I., possono procedere senza dover utilizzare l'istituto del distacco?</p> <p>Si precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la voce di tariffa dell'assicurazione Inail è la medesima per entrambe le società in quanto si tratta della stessa lavorazione; 	<p>In questo caso, sono più propenso al contratto di rete. Le imprese possono costituire una rete che abbia come obiettivo proprio l'efficienza del servizio fornito in appalto.</p>

	<p>- le assicurazioni accese sui mezzi contemplano la c.d. “guida libera”, pertanto i mezzi possono essere guidati da qualsiasi conducente e coprono anche l’eventuale rivalsa avanzata dall’Inail (in caso di incidente occorso ad altro lavoratore terzo e causato da un dipendente di una delle società in A.t.i. alla guida di un mezzo dell’altra società).</p>	
6	<p>Nel gestire i controlli per una primaria società alberghiera, per i dipendenti che operavano con regolare contratto di appalto (definito fra le parti per la gestione dell’attività di animazione con prezzo forfetario complessivo), ho evidenziato che i relativi i contratti di lavoro sottoscritti come anche i LUL elaborati, - venivano definiti con qualifica minima (spesso anche con contratto di apprendistato) e con un orario part time che riportava ore di utilizzo inferiori all’effettivo utilizzo e con applicazione di un contratto minore (anche se a loro dire - sottoscritto da OO.SS: maggiormente rappresentativo - non della triplice - per intenderci) oltre ad effettuare trattenute per vestiario, vitto, alloggio a carico del dipendente.</p>	<p>Va formalmente comunicato questo all’azienda appaltatrice e va sospeso il pagamento delle fatture fino a che l’appaltatore non chiarisce le incongruità presenti tra la forma (contratto individuale, Lul, ecc.) e la sostanza (ore superiori a quanto previsto nel contratto individuale, qualifica non corrispondente, Ccnl non attinente alle attività, ecc.)</p>

	<p>Come comportarsi in questo caso? Far sospendere il contratto sino a regolarizzazione? annullare il contratto e denunciare agli enti preposti? (le aziende ovviamente indicano che questa è la prassi utilizzata da tutti nel settore e che è l'unico modo per mantenere tariffe competitive).</p>	
7	<p>Nell'ambito dei contratti di appalto per attività di animazione Le evidenzio un'altra anomalia riscontrata nel settore: per tali contratti (animazione alberghiera - mini club, ecc.) giungono spesso - alle aziende del settore - proposte da società con sede in Svizzera (anche ben strutturate) che operano con dipendenti ivi assunti, i quali però hanno residenza e lavorano di fatto presso strutture italiane. In tal caso ai dipendenti vengono erogate le corrette retribuzioni previdenziali italiane (salvo le trattenute sopra indicare) con regolare versamento previdenziale all'INPS evitando in questo modo i versamenti delle quote fiscali in Italia- operando di fatto quali società senza stabile organizzazione in Italia e solo rappresentanza previdenziale).</p>	<p>Per quanto riguarda gli aspetti retributivi e contributivi, da quello che mi dice, ritengo che non vi siano particolari preoccupazioni da parte del committente italiano. Viceversa, per quanto riguarda gli aspetti fiscali, confesso la mia ignoranza in merito al caso specifico, per cui non riesco a fornirle la risposta corretta.</p>

	Anche in questo caso Le chiedo uno specifico parere su come poter rendere certezza e sicurezza all'azienda italiana, che decidesse di usufruire di tale servizio.	
8	Si chiede di voler gentilmente approfondire i confini fra appalto di servizi e fornitura di beni con servizi collegati. È il caso, non desueto, di fornitura di audioguide con annesso il servizio di personale del fornitore al committente per l'uso delle audioguide (es. musei, mostre, etc).	In questo caso, ritengo che vi sia una fornitura di bene ed un appalto di servizi. Quest'ultimo dovrà essere gestito con le specifiche di cui abbiamo parlato nel corso.
9	In caso di responsabilità solidale, qualora l'appaltante su richiesta e diffida dei lavoratori non pagati dall'appaltatore, intenda pagare direttamente e in surroga le retribuzioni, può assolvere anche all'onere contributivo e fiscale? è possibile, in sostanza, tecnicamente pagare anche i contributi e le tasse se i lavoratori in questione non sono propri dipendenti?	Sì, ciò è previsto attraverso un previo accordo conciliativo con i singoli dipendenti, nel quale si evidenzia il pagamento in surroga all'inadempimento del datore di lavoro e con l'evidenza, da parte del lavoratore, che non ha più nulla a pretendere per quanto attiene le retribuzioni. L'Inps ha previsto una procedura ad hoc che da evidenza del pagamento dei contributi quale responsabile solidale, con un codice particolare.
10	Qualora i lavoratori assunti dall'appaltatore abbiano in busta anche emolumenti come premi, indennità, trasferte, superminimi contrattuali, o altro, la responsabilità solidale del	Si parla di "trattamenti <i>retributivi</i> ", <i>compresivi delle quote di trattamento di fine rapporto</i> . Quindi sono escluse tutte le voci non strettamente retributive .

	<p>committente si estende anche a queste competenze? o è limitata ai minimi retribuiti applicati al ccnl di riferimento?</p>	<p>La Corte di Cassazione, con sentenza n. 28517/2019, ha evidenziato come la responsabilità solidale si deve limitare agli emolumenti di natura “strettamente retributiva” dovuti dal datore di lavoro ai propri dipendenti per un nesso di “corrispettività sinallagmatica con la prestazione lavorativa”. Non rientrano, viceversa, nella responsabilità solidale, in quanto estranee alla nozione di “trattamenti retributivi”, le somme liquidate a titolo di risarcimento del danno. Un caso su tutti: le somme liquidate a titolo di risarcimento del danno da licenziamento illegittimo (Cassazione, sentenza n. 27678/2018). Altra esclusione, dalla responsabilità solidale, riguarda i trattamenti di “natura mista”, come l’indennità sostitutiva di ferie ed ex festività, che è sia di carattere risarcitorio ma anche retributivo (Cassazione, sentenza n. 20836/2013). Viceversa, rientra la riduzione mensile orario di lavoro (ROL), che ha natura retributiva, per la sua coesistenzialità alla prestazione dell’attività lavorativa, nella flessibilità della sua modulazione (Cassazione, sentenza n. 10354/2016)</p>
11	<p>Lavoratori in distacco L’Istituto ha evidenziato che, in caso di distacco del personale, è fatto divieto per il lavoratore in distacco presso altra impresa</p>	<p>Ritengo corretta l’interpretazione che evidenzia la non erogazione della CIG ai lavoratori distaccati, in quanto non</p>



LARISORSAUMANA
JOB CENTER GROUP

di poter usufruire della cassa integrazione guadagni ordinaria richiesta a qualunque titolo, compresi gli eventi meteo.

Solo nel caso di distacco parziale, il lavoratore distaccato potrà essere collocato in cassa integrazione, ma unicamente dall'impresa distaccante, datrice di lavoro e responsabile del trattamento economico, e solo per i periodi in cui viene svolta l'ordinaria attività lavorativa presso la stessa impresa, restando esclusi, viceversa, i periodi in cui il lavoratore è in distacco presso altra azienda.

Orbene, ad oggi, per i lavoratori distaccati "full-time", sostanzialmente, non vi è possibilità di usufruire di cassa integrazione per eventi metereologici. Diversi consulenti del lavoro, con cui collaboro, mi hanno evidenziato questa criticità. In particolare, secondo il mio punto di vista, vi sarebbe anche un profilo di incostituzionalità della norma, poiché il soggetto distaccato, che lavora "spalla a spalla" con un dipendente diretto dell'impresa distaccataria, si trova, a parità di condizione (evento metereologico) a non avere alcuna copertura in termini di CIGO.

subiscono gli eventi propri del distaccato, almeno durante il periodo di distacco (qualora sia a tempo pieno).

Cosa diversa è se a fruire della CIG siano i lavoratori dell'azienda distaccataria. In questo caso, ritengo che il lavoratore distaccato, qualora adibito alle attività sospese, debba essere richiamato dalla azienda distaccante e riprendere l'attività ordinaria ovvero essere posto in CIG qualora anche l'azienda distaccante sia in condizioni di richiederla.



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059642217 - Fax 059690921
Numeri REA:MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. €1.500.000,00 I.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it

Autorizzazione Min. e iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche Per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - Per la formazione n° 869 del 27/04/2015
Accreditamento Regione Puglia Servizio Programmazione della Formazione Professionale - AD n. 288 del 16/02/2021



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059865146 - Fax 059690921
Numeri REA:MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. €300.000,00 I.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n 1837 del 05/11/2018 (Cod Org 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo 010062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di iscrizione 1141 del 03/04/2019

	<p>Le chiedo, benché non proprio e perfettamente attinente all'oggetto del suo approfondimento, di potermi dare lumi al riguardo.</p>	
12	<p>Ipotesi di azienda croata con lavoratori albanesi assunti in Croazia che intende aprire una Branch in Italia. La Branch non avrà personalità giuridica in Italia, pertanto la responsabilità civile per gli atti compiuti in Italia ricadrà sempre sulla casa madre estera, ma fiscalmente si configura quale una Stabile Organizzazione sul territorio italiano, con piena personalità fiscale (obbligo di tenuta registri contabili per l'attività svolta in Italia, prima nota e contabilità IVA, adempimenti fiscali annuali e infrannuali italiani). Come potrebbe mandare i propri lavoratori albanesi assunti presso la casa madre croata a lavorare in Italia? In mancanza di decreto flussi e considerato che i lavoratori albanesi hanno il permesso di soggiorno per lavorare in Croazia ma non in Italia come potrebbero venire qui? In trasferta? In distacco ai sensi dell'art.27 c.1 lettera l) del d. Lgs. 286/98? In quale altro modo?</p>	<p>In distacco, seguendo le regole previste dal decreto legislativo 136/2016, relativo al distacco transnazionale: nomina dei referenti, applicazione delle «medesime condizioni di lavoro e di occupazione» previste in Italia da norme e contratti collettivi.</p>

13	<p>La ditta appaltatrice che si reca presso un'azienda deve avere sempre a disposizione un caporeparto con la formazione da preposto o se ci sono più lavoratori esterni chiunque di loro può prendere accordi con il committente?</p>	<p>Ritengo che vada nominato, formalmente, un preposto con il compito di interfacciarsi con il committente. Sarà cura dell'appaltatore comunicare al committente il nominativo del preposto. Stessa cosa dovrebbe fare il committente.</p>
14	<p>Chiedo cortesemente di chiarire la posizione del committente o di suoi incaricati, in ordine alla privacy in caso di controllo sugli adempimenti (In particolare sul LUL) dell'appaltatore. In altri termini, è possibile per il Committente controllare il LUL dell'appaltatore?</p>	<p>Sì, avendo evidenza di annerire i dati sensibili riguardanti le voci paga relative, ad esempio, al contributo sindacale, alla 104, a eventuali prestiti, ecc. Le informazioni, che al committente interessano, sono quelle relative a voci paga come trasferte, risarcimenti, e comunque valori che non prevedono il pagamento dei contributi. Inoltre, il committente, con la lettura della parte alta del LUL, può verificarne la corrispondenza con quanto indicato nel contratto individuale e nella comunicazione Unilav (ad esempio, part-time, tipologia contrattuale, livello, ecc.)</p>
15	<p>Come gestire gli appalti in spazi confinati: avendo diversi subappalti e sempre da fare all'ultimo minuto (il problema è lavorare con grandi aziende che dettano i tempi, spesso non c'è il tempo di chiedere la certificazione del subappalto per cui per ovviare al problema dell'impossibilità di fare il subappalto, dobbiamo assumere il soggetto peraltro a tempo indeterminato,</p>	<p>Purtroppo, non vedo alternative a quanto la norma dispone e cioè la certificazione dei contratti di subappalto. Il tipo di appalto è alquanto delicato da un punto di vista di salute e sicurezza ed eventuali comportamenti "distorti" (assunzioni fittizie a tempo indeterminato), rispetto alla regola generale, possono essere considerate elusive.</p>

	<p>(che già ha una sua ditta e magari è già artigiano) che avremo potuto benissimo subappaltare. IL problema resta che così facendo abbiamo una schiera di assunzione per lo stesso soggetto con periodi brevi tutti a tempo indeterminato e con dimissioni o cessazioni consensuali ma che a nostro avviso non possono rappresentare una buona prassi. Vorremmo sapere se secondo Lei si potrebbe valutare un'altra soluzione più corretta.</p>	
16	<p>Volevo chiedere come si può verificare l'applicazione dell'art. 49 D.L. 77/21 negli appalti pubblici per cui il subappaltatore deve riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi CCNL qualora le attività coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alla categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.</p>	<p>Attraverso la verifica della documentazione attinente alle materie da controllare, ad esempio: Ccnl applicato, documento iscrizione Inps, busta paga con cancellazione dei dati sensibili.</p>
17	<p>I documenti riguardanti il personale dipendente possono essere solo visionati dal committente o invece il committente può pretendere la consegna di copia dei documenti richiesti?</p>	<p>E' possibile prevedere, all'interno del contratto di appalto, la consegna dei documenti che attestino la regolarità del rapporto di lavoro e del rispetto degli adempimenti contrattuali (ad</p>

		esempio, applicazione del Ccnl e verifica del pagamento delle retribuzioni e contribuzioni)
18	Potrebbe cortesemente chiarire cosa si intende per appalto endoaziendale? Nello specifico: si tratta di endoaziendale se l'appaltatore ha i locali in affitto dal committente?	L'appalto endo-aziendale è l'appalto svolto nei locali del committente.
19	Bisogna condividere il regolamento per il controllo del green pass con il sindacato?	Non è obbligatorio.
20	Buongiorno, nel caso di uno studio professionale - ad esempio - in cui il sabato accede l'impresa di pulizia, chi dovrà effettuare il controllo del green pass?	Il titolare dello Studio professionale o un suo delegato. Può essere previsto, nel regolamento che lo Studio si darà, che il controllo venga effettuato dalla ditta appaltatrice e comunicato al committente.
21	Al fine di evitare che l'Azienda Committente incorra nella responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni al personale in appalto, nel corso del webinar è stata fatta una elencazione di documentazione che è possibile richiedere. Tuttavia, non mi pare che tra questa documentazione sia stata annoverata la ricevuta di bonifico ed il netto in busta paga (che mi pare sia stato espressamente	Non è escluso che le parti, all'interno del contratto di appalto, evidenzino la necessità di fornire (appaltatore) e ricevere (committente) la lista dei bonifici che sono stati ai lavoratori, al fine di verificarne la corrispondenza con le relative buste paga. Tenga presente che la lista dei bonifici non è un documento ufficiale e può essere più facilmente contraffatto.



LARISORSAUMANA
JOB CENTER GROUP

escluso). Dunque, la Committente non può avere contezza dell'effettiva corresponsione della retribuzione da parte dell'Appaltatore?

AR per passione

elocità di servizio

Obiettivi e partnership condivisi

Sistema ISO 9001 e massima eticità

SISTEMA ISO 45001:2018 SICUREZZA SUE



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059642217 - Fax 059690921
Numeri REA:MO-370446
PIVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. €1.500.000,00 I.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it

Autorizzazione Min. e iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche Per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - Per la formazione n° 869 del 27/04/2015
Accreditamento Regione Puglia Servizio Programmazione della Formazione Professionale - AD n. 288 del 16/02/2021



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059865146 - Fax 059690921
Numeri REA:MO-416376
PIVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. €300.000,00 I.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n 1837 del 05/11/2018 (Cod Org 12927)
per la Formaziane Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo 010062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di iscrizione 1141 del 03/04/2019