

# Appalto

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

Quando l'appaltatore cede ad un terzo (c.d. subappaltatore), previa autorizzazione del committente, l'esecuzione dell'opera o del servizio oggetto del contratto di appalto, si ha un **subappalto**. L'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto non può formare oggetto di ulteriore subappalto.

In questa sede, dopo aver analizzato la nozione codicistica di appalto, **esaminiamo** gli aspetti del contratto di appalto correlati al rapporto di lavoro dei dipendenti dell'appaltatore e del subappaltatore, quando il committente è un soggetto privato.

**Precisazioni 1)** La sussistenza di un'organizzazione imprenditoriale dell'appaltatore **distingue l'appalto dal contratto d'opera**. Quest'ultimo infatti consiste in una prestazione di lavoro da compiersi, in via prevalente, personalmente dall'obbligato o dal suo nucleo familiare

**2)** Non si considerano come date in subappalto le **attività** specifiche **affidate a lavoratori autonomi**.

Indichiamo in tabella i **contratti tipici, diversi dall'appalto**, ai quali pertanto non si applicano i vincoli di solidarietà connessi al contratto di appalto stesso

Contratto	Nozione
Subfornitura )	<p>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.</p> <p>Sono esclusi i contratti aventi ad oggetto la fornitura di materie prime, di servizi di pubblica utilità e di beni strumentali non riconducibili ad attrezzature</p>
Trasporto )	<p>Il vettore si obbliga, verso corrispettivo, a trasferire persone o cose da un luogo a un altro.</p> <p>In tal caso occorre distinguere a seconda della natura episodica o continuativa delle operazioni previste dal contratto con presenza di servizi accessori (<a href="#">Circ. Min. Lav. 11 luglio 2012 n. 17</a>):</p> <p>1) nel primo caso non si applica la disciplina dell'appalto (compresa la relativa responsabilità solidale tra committente, appaltatore e/o subappaltatore), ma quella del trasporto che - dal 1° gennaio 2015 - prevede una specifica responsabilità solidale (<a href="#">art. 1, c. 246 e 247, L. 190/2014</a>)</p> <p>2) nel secondo caso, cioè quando si realizza una serie di trasporti collegati al raggiungimento di un risultato complessivo, al quale le parti si sono reciprocamente obbligate, al fine di rispondere ad una serie di necessità del committente, si applica la disciplina dell'appalto</p>
Spedizione (	<p>È un mandato col quale lo spedizioniere assume l'obbligo di concludere, in nome proprio e per conto del mandante, un contratto</p>

Contratto	Nozione
	di trasporto e di compiere le operazioni accessorie

### Requisiti dell'appalto

L'appalto è considerato "genuino" quando l'appaltatore (o il subappaltatore) non è un semplice intermediario ma un vero imprenditore che:

- impiega una propria organizzazione di mezzi;
- assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito;
- è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità.

### Organizzazione di mezzi

In via generale l'organizzazione di mezzi presuppone la disponibilità dell'appaltatore di **capitali, macchinari ed attrezzature**. Essa tuttavia 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 (Trib. Genova 10 giugno 2011 n. 1044). Pertanto è considerato legittimo anche l'appalto nel quale l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro. Ciò purché l'appaltatore continui ad esercitare in via esclusiva il **potere direttivo e organizzativo** sul personale impiegato.

In sede di **certificazione del contratto** ) rileveranno in particolare i dettagli relativi all'apporto dell'appaltatore e all'organizzazione dei mezzi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio dedotto in contratto

### Rischio d'impresa

Costituisce indice rivelatore della sussistenza del rischio d'impresa, ad esempio, il fatto che l'appaltatore - abbia già in essere un'attività imprenditoriale che viene esercitata abitualmente;

- svolga una propria attività produttiva in maniera evidente e comprovata;
- operi per conto di differenti imprese da più tempo o nel medesimo arco temporale considerato.

### Conoscenze specifiche

Con particolare riguardo ai contratti d'appalto concernenti lavori specialistici per i quali non risulta rilevante l'utilizzo di attrezzatura o di beni strumentali, è fondamentale la sussistenza di un comprovato "know how" aziendale o di elevate professionalità in capo al personale impiegato nell'ambito dell'appalto **Casistica** Di seguito alcuni casi nei quali la giurisprudenza e/o la prassi amministrativa hanno riconosciuto la presenza o l'assenza dei requisiti richiesti ai fini della genuinità dell'appalto.

Ipotesi	Appalto genuino	
	Sì	No
Servizio di assistenza al remote banking presso un istituto di credito (committente), durante l'esecuzione del quale: - i dipendenti dell'appaltatore, insieme con altri lavoratori sia di altre ditte esterne sia del committente, concorrevano a formare un gruppo di lavoro che promiscuamente ed indifferenziatamente si occupava di svolgere l'attività oggetto di appalto - i vari componenti del gruppo addetto al servizio di assistenza, compresi i dipendenti del committente erano interscambiabili e fungibili tra loro		X

Ipotesi	Appalto genuino	
	Sì	No
<ul style="list-style-type: none"> <li>- il coordinamento dei dipendenti dell'appaltatore era svolto da un dipendente del committente</li> <li>- era escluso il rischio d'impresa in capo all'appaltatore circa il conseguimento del risultato finale</li> </ul>		
Attività presso passaggi a livello ferroviari, nel corso della quale i dipendenti dell'appaltatore erano diretti in via gerarchica esclusivamente da dipendenti del committente ed inseriti nel ciclo produttivo di questi, dopo apposita formazione condotta dal committente stesso		<b>X</b>
Messa a disposizione del committente di una prestazione lavorativa, tenendo l'appaltatore per sé i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci fosse una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo		<b>X</b>
Esecuzione di prestazione da parte dei dipendenti dell'appaltatore all'interno del capannone, insieme a quelli del committente, con le medesime mansioni di questi e con lo stesso orario di lavoro, nonché sotto il controllo e le direttive di un dipendente del committente stesso con funzioni di capo squadra. I dipendenti della ditta appaltatrice erano gestiti dalla committente che aveva anche fatto frequentare ad essi i corsi di sicurezza e messo a loro disposizione i relativi presidi		<b>X</b>
<p>Esecuzione di una fase specifica dell'attività appartenente al ciclo produttivo del committente, che metteva a disposizione (in comodato, noleggio o uso) dei lavoratori dipendenti dell'impresa appaltatrice, le dotazioni, anche individuali, esistenti in cantieri e stabilimenti già strutturati (in quanto l'appaltatore extracomunitario avrebbe impiegato tempi molto lunghi per espletare le procedure necessarie per l'ingresso in Italia delle proprie dotazioni). L'esecuzione del servizio avveniva alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- veniva monetizzato l'utilizzo da parte dell'appaltatore dei mezzi messi a disposizione</li> <li>- venivano imputati all'appaltatore i costi della somministrazione di energia elettrica, gas e forza motrice</li> <li>- la responsabilità dell'utilizzo delle attrezzature rimaneva totalmente in capo all'appaltatore, sul quale gravava il rischio di impresa</li> </ul>	<b>X</b>	

Assenza dei requisiti di "genuinità"

Quando l'appaltatore mette a disposizione del committente una mera prestazione lavorativa, mantenendo solo compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali, ad esempio, oneri retributivi e contributivi), senza che da parte sua vi sia effettivo esercizio dei poteri direttivi nei confronti dei lavoratori e una reale organizzazione della intera prestazione o del servizio, sussiste il fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera (vietata se esercitata al di fuori dell'ambito di applicazione della somministrazione di lavoro:

In tali casi il **lavoratore può chiedere** la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del committente

In presenza di **condizioni di sfruttamento** del lavoratore, inoltre, è prevista l'applicazione di sanzioni penali.

### Rapporto di lavoro in capo al committente

Il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del committente con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la propria volontà, al più tardi entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto (intesa come cessazione dell'attività resa in favore dell'appaltatore: Trib. Roma 7 aprile 2016 n. 3382). Tale atto è tuttavia inefficace se, entro i successivi 180 giorni, il lavoratore non deposita ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro oppure non comunica alla controparte la propria richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

### Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque:

- **recluta** manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

- **utilizza, assume o impiega** manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;

è **punito** con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da € 500 a € 1.000 per ciascun lavoratore reclutato (d'ora in poi "pena-base").

Costituiscono **indici di sfruttamento**:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Caratteristiche della condotta	Valutazione	Sanzione
Presenza di <b>violenza o minaccia</b>	Aggravante	Reclusione da 5 a 8 anni e multa da € 1.000 a 2.000 per ciascun lavoratore
Numero di <b>lavoratori reclutati superiore a 3</b>	Aggravante specifica	Pena-base aumentata da 1/3 a 1/2
Uno o più dei soggetti reclutati sono <b>minori</b> in età non lavorativa		
Esposizione dei lavoratori sfruttati a situazioni di <b>grave pericolo</b> , avuto riguardo alle caratteristiche delle		

Caratteristiche della condotta	Valutazione	Sanzione
prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro		
Nel rendere <b>dichiarazioni</b> su quanto a propria conoscenza, <b>adoperarsi</b> per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori o <b>aiutare</b> concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite	Attenuante	Pena-base diminuita da 1/3 a 2/3

Gli ufficiali e gli agenti di polizia giudiziaria procedono all'**arresto** di chi è colto **in flagranza** per aver consumato o tentato il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro mediante violenza o minaccia

Sono previsti inoltre, quali **pene accessorie**:

- l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti;
- l'esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento.

### 3. Somme dovute e crediti del lavoratore

La legge prevede la **responsabilità solidale** tra committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore per le somme dovute in relazione alla prestazione svolta durante l'appalto.

### Azione nei confronti dell'appaltatore o del subappaltatore

Ogniqualevolta l'appaltatore (o il subappaltatore) è chiamato a versare i trattamenti retributivi, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, opera il **regime** di responsabilità **descritto in tabella**. Esso non opera con riguardo alle **sanzioni civili**, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Somme dovute	Lavoratori interessati	Soggetto che non ha effettuato il versamento	Soggetti responsabili	Termine per far valere il diritto
In relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto/subappalto: - retribuzione (comprese le quote di TFR) e compensi - contributi - premi	Dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi	Appaltatore	Appaltatore inadempiente e, in solido, il committente	2 anni dalla cessazione dell'appalto
		Subappaltatore	Subappaltatore inadempiente e, in solido, appaltatore e committente	

**Abrogazione lavoro accessorio e modifica responsabilità solidale negli appalti: conversione in legge**

È stato convertito in legge, senza modificazioni, il decreto che abroga le disposizioni in materia di lavoro accessorio (art. 1 DL 25/2017) e modifica quelle sulla responsabilità solidale in materia di appalti (art. 2 DL 25/2017).

**Azione diretta nei confronti del committente**

**Responsabilità solidale in materia di appalti: modifiche alla disciplina**

Dal 17 marzo 2017 sono entrate in vigore le disposizioni che modificano l'attuale disciplina della responsabilità solidale in materia di appalti. In particolare, sono state soppresse le disposizioni che prevedevano ([art. 29, c. 2, D.Lgs. 276/2003](#)):

- la possibilità per i CCNL sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore, di derogare alla disciplina della responsabilità solidale, individuando metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti;
- l'obbligo di convenire in giudizio per il pagamento il committente unitamente all'appaltatore e agli eventuali ulteriori subappaltatori;
- la possibilità, per il committente, di eccepire nella prima difesa il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori (in tal caso il giudice doveva accertare la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva poteva essere intentata nei confronti del committente solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori).

**Art. 2**

**Modifica dell'articolo 29 del decreto legislativo n. 276 del 2003**

1. All'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole: «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti,» sono soppresse;

b) il secondo, il terzo e il quarto periodo sono soppressi.

**Capo II**

**Appalto e distacco**

**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.

2. In caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

2. Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti. (DLGS 251/2004)

**2. In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti. (L 296/2006) (abrogato Legge n 92/2012)**

2. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, 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. ((Ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di entrambi gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore. L'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non è stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente imprenditore o datore di lavoro deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può agevolmente soddisfarsi. Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali))" (DL n. 5/2012) Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento 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. (Legge n 92/2012) (D.L.vo n. 175/2014)

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di

clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. (Legge 122/2016)

**3-bis.** Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2. (DLGS 251/2004)

**3-ter.** Fermo restando quanto previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale. (DLGS 251/2004)

**Nota all'articolo 29:** 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

comma 1, dell'articolo 9, del Decreto Legge n. 76/2013)

[\(art. 1676 c.c.\)](#) I dipendenti dell'appaltatore, che hanno partecipato all'esecuzione dell'opera o del servizio, possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, sia pure entro i **limiti** del debito residuo del committente verso l'appaltatore, in relazione al contratto di appalto (e non per conseguire ulteriori crediti, pur relativi al medesimo rapporto con l'appaltatore

Pertanto ai fini della proposizione dell'azione diretta occorre che sussistano i seguenti **presupposti**:

- credito di lavoro in capo al lavoratore, inadempito da parte dell'appaltatore-datore di lavoro
- esecuzione della prestazione lavorativa per il compimento di quella particolare opera o di quello specifico servizio commissionati da quel determinato committente;
- credito dell'appaltatore verso il committente in relazione al compimento dell'opera o del servizio commissionatigli

L'azione diretta è pienamente distinta e autonoma rispetto a quella che, eventualmente, venga simultaneamente proposta **nei confronti dell'appaltatore-datore di lavoro**

### ***Precisazioni***

**1)** L'esercizio dell'azione diretta impedisce qualsiasi altra iniziativa individuale, anche se proveniente dall'appaltatore o dagli altri suoi creditori e senza che rilevi il mezzo processuale impiegato.

Conseguentemente, anche l'**apertura del fallimento** non può produrre effetti sulle ragioni vantate dai lavoratori

**2)** La semplice conoscenza del credito del dipendente dell'appaltatore non fa sorgere alcun obbligo in capo al committente (estraneo al rapporto di lavoro). Solo dal momento della proposizione della domanda giudiziale di pagamento da parte dei dipendenti nei confronti del committente, quest'ultimo non può più pagare all'appaltatore né a qualunque altro creditore.

### **Cambio d'appalto**



[art. 29, c. 3, D.Lgs.276/2003; Risp. Interpello Min. Lav. 1° agosto 2012 n. 22](#)

[2070](#)---soppresso

L'acquisizione del personale già impiegato in un appalto a seguito di **subentro di un nuovo appaltatore** - in forza di legge, di CCNL o di clausola del contratto di appalto - non costituisce un'ipotesi di trasferimento d'azienda o di parte di azienda ([art. 2112 c.c.](#))

## 5. Sicurezza sul lavoro

Occorre adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro e l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. In particolare il committente e l'appaltatore (nonché l'eventuale subappaltatore) sono tenuti ad adempiere agli obblighi di seguito riportati.

Soggetti	Obblighi
<b>Committente</b>	<p>In caso di affidamento di lavori, servizi e forniture a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo, deve:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>verificare</b> l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare loro</li><li>- dopo la sottoscrizione del contratto di appalto e prima dell'inizio dei lavori da parte dell'appaltatore, <b>informare</b> in modo dettagliato le imprese e i lavoratori autonomi sui rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro in cui devono operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività</li><li>- <b>promuovere</b> la cooperazione ed il coordinamento con le imprese appaltatrici, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi (c.d. <b>DUVRI</b>) che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Il documento è allegato al contratto di appalto e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori (<b>)</b></li></ul>
<b>Committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>cooperare</b> all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto</li><li>- <b>coordinare</b> gli interventi di prevenzione e di protezione contro i rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente allo scopo di evitare i rischi dovuti a possibili interferenze fra i lavoratori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. Tale coordinamento deve essere promosso dal datore di lavoro committente, ma non deve estendersi ai rischi specifici propri delle attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi</li><li>- <b>informare</b> sul proprio piano di emergenza e prendere visione del piano di sicurezza redatto da ogni impresa appaltatrice, ai fini di un coordinamento</li></ul>

Soggetti	Obblighi
	<p>reciproco, anche tenendo presenti gli eventuali rischi che l'attività dell'appaltatore introduce nell'azienda ospitante</p> <p>- <b>promuovere</b> la cooperazione nell'attuazione delle misure di sicurezza e il coordinamento degli interventi di protezione.</p> <p>In caso di <b>subappalto</b> il committente ha, nei confronti dei subappaltatori, l'obbligo di coordinarsi per gli aspetti riguardanti la sicurezza con i relativi datori di lavoro, anche tenendo presenti gli eventuali rischi che l'attività del subappaltatore introduce nell'azienda ospitante</p>
<p><b>(1)</b> Il DUVRI è <b>redatto</b> dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto. Per i settori di <b>attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali</b> (<a href="#">art. 29, c. 6-ter, D.Lgs. 81/2008</a>), con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, il committente deve indicare un proprio incaricato, in possesso di adeguata formazione, esperienza, competenza professionali (adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito) e conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento con le imprese appaltatrici. L'obbligo di elaborazione del DUVRI è escluso nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>rischi specifici</b> propri dell'attività delle <b>imprese appaltatrici o</b> dei singoli lavoratori <b>autonomi</b>;</li> <li>- <b>servizi di natura intellettuale</b>, mere <b>forniture di materiali o attrezzature</b>, nonché <b>lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai cinque uomini-giorno</b>, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato (<a href="#">DM 10 marzo 1998</a>) o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati (<a href="#">DPR 177/2011</a>) o dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari (<a href="#">All. XI D.Lgs. 81/2008</a>).</li> </ul> <p>Per uomini-giorno si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori.</p> <p>Se il <b>datore di lavoro non coincide con il committente</b>, il soggetto che affida il contratto redige il documento recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.</p>	

Indichiamo in **tabella** quali siano i soggetti responsabili del mancato adempimento agli obblighi prescritti.

Ipotesi	Responsabilità
Assenza di cooperazione e di coordinamento nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, nonché di informazione reciproca	Del committente e dell'appaltatore (nonché dell'eventuale subappaltatore)

Ipotesi	Responsabilità
per evitare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori di diverse imprese	
Mancata promozione della cooperazione e del coordinamento delle misure e degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi	Del committente
Danni a terzi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• solidale quando, in alternativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'appaltatore, in base a patti contrattuali, sia stato un semplice esecutore degli ordini del committente e ne abbia attuato specifiche direttive</li> <li>- il committente abbia affidato il compimento dell'opera o del servizio ad un'impresa appaltatrice priva della capacità e dei mezzi tecnici indispensabili per eseguire la prestazione oggetto del contratto senza che si determinino situazioni di pericolo per i terzi</li> </ul> </li> <li>• dell'appaltatore negli altri casi</li> </ul>
Mancato indennizzo da parte dell'INAIL dei danni riportati dal lavoratore dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore	Solidale tra committente e appaltatore (ed eventuale subappaltatore) (*)

### **Precisazioni**

1) Qualsiasi clausola tesa ad **esonerare** il committente **da ogni responsabilità** in materia di tutela della salute dei lavoratori è inefficace in quanto contraria a norma di ordine pubblico ([Circ. Min. Lav. 12 gennaio 2001 n. 8](#)).

2) Il committente, nella cui disponibilità permane l'ambiente di lavoro, ha l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità fisica dei dipendenti, suoi e dell'appaltatore, non limitandosi ad informare questo adeguatamente, ma **informando altresì i singoli lavoratori, predisponendo i mezzi idonei al raggiungimento dello scopo** per tutti e per ciascuno di essi, e cooperando con l'appaltatrice per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi connessi sia al luogo di lavoro, sia all'attività appaltata, risultando del tutto irrilevante il dato soggettivo dei rapporti giuridici tra i vari datori di lavoro ([Cass. 12 gennaio 2016 n. 287](#)).

L'**omissione di cautele da parte dei lavoratori** dell'appaltatore è inidonea ad escludere il nesso causale rispetto alla condotta colposa del committente che non abbia provveduto all'adozione di tutte le misure di prevenzione rese necessarie dalle condizioni concrete di svolgimento del lavoro, non essendo né imprevedibile né anomala una dimenticanza dei lavoratori. Nel caso esaminato, si trattava di una caduta accidentale (da un muletto lasciato incustodito) di un dipendente dell'appaltatore, nell'ambito di un'attività di riparazione non strettamente legata all'oggetto dell'appalto ([Cass. 5 giugno 2013 n. 14207](#)).

### **Tessera di riconoscimento**

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 (i lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel luogo di lavoro, sono tenuti a provvedervi per proprio conto).

Oltre alla fotografia, alle generalità del lavoratore e all'indicazione del datore di lavoro (o del committente, nel caso di lavoratori autonomi) la tessera **dovrà contenere** anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione

### **Costi**

Nei singoli contratti di appalto e di subappalto devono essere specificamente indicati, a pena di nullità, 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.

Tali costi non sono soggetti a ribasso.

## **Somministrazione di lavoro**

[artt. 30- 40 D.Lgs. 81/2015](#)

Ricorrendo alla somministrazione di lavoro l'azienda beneficia di una prestazione lavorativa senza che ciò comporti l'assunzione di tutti gli oneri derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato. La forza-lavoro viene acquisita attraverso un contratto stipulato con una società somministratrice di lavoro. Quest'ultima si interpone tra l'imprenditore che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa e il lavoratore, che viene inviato in missione a tempo indeterminato o a termine presso l'imprenditore stesso ([art. 2 D.Lgs. 276/2003](#)).

Pertanto, attraverso la combinazione di due distinti rapporti contrattuali (quello intercorrente tra l'agenzia somministratrice e l'impresa utilizzatrice e quello tra la somministratrice e il lavoratore), entrano in relazione tre soggetti:

- **l'agenzia somministratrice di lavoro** (di seguito denominata "agenzia"), datore di lavoro da cui dipende formalmente il lavoratore;